

Références

DOSSIER **DIGITAL & NUMÉRIQUE**

DIGITALISATION

Le recrutement IT, défi pour la construction

Embuild, l'ex-Confédération construction, organise un hackathon dédié aux nouvelles technologies. Afin, notamment, de renforcer l'attractivité de ce secteur vis-à-vis de profils IT dont il a lui aussi besoin pour s'inscrire dans la transition climatique.



BENOÎT JULY

Dans la construction comme dans tant d'autres domaines, les profils IT sont activement recherchés. Mais le défi est d'autant plus grand pour les entreprises de ce secteur qu'elles sont encore pénalisées par une image quelque peu « traditionnelle », voire « conservatrice ».

« La Confédération construction reflétait une image vieillotte, démodée, peu en phase avec un secteur qui investit massivement dans la digitalisation, la durabilité : Embuild nous a semblé plus dynamique, plus porteur, en particulier vis-à-vis des jeunes », déclarait récemment son patron, Niko Demeester, au *Soir* pour justifier ce changement de dénomination. « Nous allons mieux communiquer sur ce que nous offrons : des métiers passionnants, locaux, bien rémunérés, qui permettent de travailler de manière souvent autonome sur des défis essentiels, comme la transition climatique. Bref, nous construisons demain, comme nous avons choisi de l'affirmer. »

Innovation et rénovation

C'est sur cette toile de fond que s'inscrit l'organisation, du 1^{er} au 3 décembre à Bruxelles, du Hacking Digital Renovation. A savoir, un hackathon ayant pour objectif de favoriser l'innovation dans le domaine de la rénovation énergétique des bâtiments, en favorisant l'utilisation des nouvelles technologies. « Ce hackathon sera donc un processus créatif par le biais duquel des candidats en provenance de tous horizons travailleront par équipes, pendant trois jours, afin de faire émerger des idées neuves », précise Sylvain Lavedrine, conseiller « Innovation » chez Embuild.Brussels.

Autrement dit, cet événement sera « le rendez-vous de référence d'open-innovation pour la construction, qui rassemblera les meilleurs profils de la construction et des nouvelles technologies », comme le décrit la communication relative à sa promotion.

« L'objectif est d'utiliser les nouvelles technologies (Big Data, intelligence artificielle, Cloud Computing, Smart Building, Internet of things ou toutes autres technologies digitales) pour répondre efficacement aux enjeux de la rénovation énergétique des bâtiments, comme la performance énergétique, la régulation

de la consommation énergétique, les méthodes de construction, l'économie circulaire, entre autres », résume-t-il.

Les profils recherchés ? En provenance, idéalement, d'univers multiples et complémentaires : la construction, celui des nouvelles technologies, ainsi que des étudiants issus de l'École polytechnique de l'ULB et de l'Écam, notamment. « Des personnes d'expérience et des étudiants, qui seront encadrés par des coachs afin de présenter des projets aboutis devant un jury à la fin du processus », poursuit Sylvain Lavedrine, qui espère rassembler une cinquantaine de participants. « Les équipes seront formées sur place, sur base des idées que les participants auront développées en amont : les meilleures d'entre elles seront retenues pour être développées lors du hackathon. »

Networking, voire recrutement

Formellement focalisé sur l'innovation, l'événement cultive l'ambition de favoriser le networking entre les participants, les entreprises, les sponsors, voire de favoriser à terme l'un ou l'autre recrutement.

« C'est un gros défi qui, concentré sur trois jours, demande un gros investissement personnel des participants », reconnaît notre interlocuteur. « Mais à la clé, il y a aussi la possibilité d'être accompagné par des coachs spécialisés et la perspective de rencontrer des gens qu'on ne croise pas tous les jours. Un jeune, en particulier, pourra y rencontrer des entreprises en recherche de profils IT tout en bénéficiant d'emblée d'une bonne introduction, vu son intérêt manifesté pour l'apport des nouvelles technologies dans la construction. »

L'équipe qui sera récompensée pourra présenter sa solution devant des grands noms du secteur, souligne Sylvain Lavedrine, qui se réjouit de bénéficier, pour l'organisation de ce hackathon, du soutien de divers acteurs institutionnels (Innoviris, Buidwise, C-Tech, entre autres) ou privés (Besix, Saint-Gobain, entre autres). Les éditions précédentes ont d'ailleurs permis de constituer des solutions en bonne et due forme, justifiant le fait que ses promoteurs voient, dans ce hackathon, une formule permettant très concrètement d'inscrire davantage le secteur dans la technologie et la durabilité.

Du 1^{er} au 3 décembre, à Bruxelles, a lieu un hackathon ayant pour objectif de favoriser l'innovation dans le domaine de la rénovation énergétique des bâtiments, en favorisant l'utilisation des nouvelles technologies.

© SHUTTERSTOCK

Mons Un nouveau lieu pour expérimenter les technologies

B.J.

Le premier critère du marché de l'emploi est la compétitivité des entreprises, condition indispensable pour leur permettre de continuer à se développer et à recruter. Parmi elles, un grand nombre de PME, qui constituent le cœur de notre tissu économique et qui parfois sont un peu dépourvues face aux enjeux de la digitalisation. C'est dans ce contexte que s'inscrit l'inauguration du premier Experience Center entièrement dédié aux technologies digitales, au MIC (Meet-Innovate-Create) de Mons. Cette ASBL supportée par le privé et le public, dont la mission est de « booster » l'économie numérique wallonne, propose désormais des démonstrations pensées pour les PME, dans le but de les aider à améliorer leur compétitivité et à dépasser la crise actuelle.

L'objectif de ce lieu immersif est de permettre aux entreprises wallonnes d'appréhender les capacités des technologies avant d'y investir

« Entre l'augmentation du coût de l'énergie, des charges sociales et de l'inflation, les PME cherchent des solutions tous azimuts pour se démarquer de la concurrence et réduire les coûts de leurs processus. Elles ne se rendent néanmoins pas toujours compte que le digital peut être source d'inspiration », assurent les promoteurs de cet Experience Center. « Selon le baromètre de maturité numérique des entreprises de 2022 qui devrait bientôt sortir, les trois motivations les plus importantes d'une entreprise à mener un projet de numérisation sont : le gain de performance, les exigences clients et le développement de nouveaux produits et services », poursuivent-ils.

« Les entreprises l'ont bien compris, il faut faire évoluer les modèles d'affaires et innover, s'adapter rapidement aux changements et aux besoins nouveaux des clients pour stimuler la croissance et

l'innovation », explique Benoît Hucq, directeur de l'Agence du numérique. « Les entreprises pensent que la technologie et l'innovation sont complexes et réservées aux grandes entreprises. C'est faux, quelle que soit la taille de la PME, il existe une panoplie d'outils technologiques prêts à l'emploi en matière de travail hybride, d'automatisation d'intelligence artificielle ou de réalité virtuelle/augmentée. Notre but n'est pas de faire de la recherche longue ou de réinventer la roue, mais d'illustrer comment on peut assembler ces outils pour créer de nouvelles solutions », poursuit Xavier Bastin, directeur du MIC.

Découvrir et expérimenter

L'objectif de ce lieu immersif est donc de permettre aux entreprises wallonnes d'appréhender les capacités de ces technologies avant d'y investir. « La force de l'Experience Center est de s'appuyer sur les défis que l'entreprise doit relever et d'adopter les blocs technologiques les plus appropriés, pas d'intégrer de la technologie pour de la technologie. Les évolutions technologiques arrivent par vague et il est donc important de savoir la prendre. L'important est d'informer les entreprises des opportunités en cours, leur permettre de les découvrir et de les expérimenter, et c'est ce que fait l'Experience Center », ajoute David Dab, Technology Officer chez Microsoft Belux.

L'Experience Center propose dès lors des « tours guidés » basés sur la présentation et l'expérimentation de prototypes informatiques développés en collaboration avec d'autres PME wallonnes. « L'adoption de ces technologies doit contribuer à accroître la compétitivité des entreprises et à stimuler leur innovation. Dans le contexte actuel, le point d'attention est mis sur le choix de technologies faciles à implémenter et dont le coût est maîtrisé », explique Xavier Bastin, directeur du MIC. « Nous souhaitons mettre cet outil à disposition des PME, entreprises IT et organisations wallonnes désireuses de gagner du temps et de l'argent. » Et ce, « sans rogner sur les effectifs humains mais en améliorant les process. »

C'est un gros défi qui, concentré sur trois jours, demande un gros investissement personnel des participants

Sylvain Lavedrine

Embuild.Brussels

”

Le slashing ou l'art de combiner des talents multiples et variés

Ils et elles sont nombreux à combiner plusieurs emplois. Alors que les entreprises peinent à recruter ou fidéliser les travailleurs, la solution peut résider dans la pratique d'un management agile tenant compte des attentes et compétences de ces personnes au potentiel multiple.

ENTRETIEN

CAROLINE DUNSKI

Emilie Somers, formatrice, consultante en people management, hypnothérapeute, show-conférencière... s'est longtemps demandé comment faire pour valider ses compétences, le sérieux de son savoir et de son savoir-faire dans ses différentes activités. Puis elle a découvert qu'il existe un terme pour désigner son mode d'être au travail, inspiré du slash, la barre oblique qu'on trouve sur les claviers d'ordinateur. Elle est donc *slasheuse*, c'est-à-dire une personne qui exerce plusieurs métiers à la fois.

Qu'est-ce qui pousse une personne à occuper plusieurs emplois en même temps ?

Certains profils ont un plus grand besoin de liberté que d'autres. Le fait de pouvoir faire plusieurs métiers en même temps va permettre d'avoir plus de flexibilité dans l'organisation de la vie privée. On constate que, pour ces personnes, l'épicentre n'est plus la vie professionnelle, mais bien la famille. La génération des milléniaux n'a plus besoin d'exister exclusivement dans sa représentation professionnelle et se rend aussi complète en s'investissant dans des comportements sociaux et écologiques. Et puis, avec les crises connues récemment, certains ont vu leur business éclater en mille morceaux. A côté de la quête de sens et de liberté, en se diversifiant, ils diminuent les risques et trouvent une forme de sécurité.

Y a-t-il des secteurs ou des métiers qui se prêtent plus facilement au « slashing » ?

Pas à ma connaissance. J'ai rencontré un chirurgien qui souhaite lever le pied et investir du temps dans un métier plus manuel. J'accompagne aussi une femme très investie en politique qui diminue son temps de travail pour se nourrir intellectuellement dans l'apprentissage de langues et de cultures liées à ces langues, en vue de pouvoir se réaliser à



l'étranger et mixer ses deux compétences.

Quelle influence les nouvelles technologies ont-elles sur cette forme de relation au travail ?

Le fait de pouvoir faire plusieurs métiers en même temps va permettre d'avoir plus de flexibilité dans l'organisation de la vie privée. On constate que, pour ces personnes, l'épicentre n'est plus la vie professionnelle

”

Les métiers de la tech rassemblent beaucoup de multi-potentiels, flexibles, adaptables, et de profils neuro-atypiques. Beaucoup de métiers créatifs qui ont soit de quelque chose d'innovant. Ces métiers induisent des changements de comportement en ouvrant un champ des possibles beaucoup plus grand en montrant qu'il y a d'autres manières de faire. Les profils neuro-atypique représentent 5 % de la population, mais quand ils mettent un pied dans la tech, ils représentent 30 %. Ce qui veut dire qu'il y a dans ce milieu-là un mode de fonctionnement, une plasticité cérébrale qui donnent une vision et une transformation très claires de la société. Comme ce sont ces personnes qui déve-

loppent les applications qui se retrouvent dans toutes les maisons de la société, par mimétisme, il y a aussi un changement de mentalité parmi les profils plus classiques et plus neuro-typiques. Le numérique influence ces comportements, mais de manière plus lente parce qu'il faut le temps de l'intégrer, de le digérer et de considérer cela comme une nouvelle norme. Dans le milieu du numérique, c'est absolument normal d'être un slasheur, on ne se pose même pas la question.

Quelles sont les principales caractéristiques du slasheur ou de la slasheuse ?

Ce sont généralement des profils qui ont une excitabilité intellectuelle, qui ont besoin de cette diversité, qui sont curieux, ont faim d'autre chose, sont passionnés et infatigables. Cet appétit est de plus en plus grand avec l'ouverture de l'autonomie entrepreneuriale via les réseaux sociaux qui vous permettent de développer plus facilement votre activité. Il y a un comportement lié au numérique qui favorise l'émergence de plusieurs métiers. Il y a aussi beaucoup de personnes qui ne trouvent pas assez la dimension créative dans leur métier central et qui peuvent s'émanciper dans une pratique plus créative, artistique ou artisanale.

Quels sont les aspects positifs et négatifs de ce mode de vie professionnel pour le slasheur ou la slasheuse, mais aussi pour les entreprises en manque de personnel ?

En tant que salarié, il est possible d'avoir ce profil-là sans être indépendant. J'ai rencontré un ingénieur qui était dans sa boîte depuis la sortie de l'université, depuis plus de dix ans. Quand il en a fait le tour et a commencé à tourner en rond, il avait la possibilité de faire une proposition en interne et d'y créer son propre job ou de quitter l'entreprise. Très investi dans les questions écologiques, il a proposé d'aider l'usine à se décarboner. L'usine a développé son offre dans un domaine qui n'était pas prévu et l'ingénieur resté dans l'entreprise est nourri, challengé, investi dans un projet innovant, en accord avec ses valeurs et sa quête de sens. Quand un nouveau métier ou une nouvelle envie apparaît, ces profils ne lâchent pas nécessairement leur expertise, qui reste disponible pour autre chose.

Quels sont ses impacts sur le marché du travail et le monde des entreprises ?

Les entreprises ont de plus en plus de difficultés à recruter et à fidéliser les nouveaux arrivants. L'entreprise ne peut plus assurer une sécurité absolue, qui n'est d'ailleurs plus une valeur importante. Les slasheurs montrent une autonomie par rapport au monde du travail. Aujourd'hui, c'est le travailleur qui a le pouvoir et, pour l'entreprise, il est donc nécessaire d'appliquer du management habile pour pouvoir introduire des profils qui ont une vraie plus-value et, pourquoi pas ?, pour certaines fonctions, travailler avec des indépendants multi-potentiels. Pratiquer le management habile signifie aussi faire confiance, favoriser l'autonomie et quitter le top-down.

Comment les entreprises peuvent-elles tirer parti de cette forme de relation au travail ?

D'abord en intégrant la notion de slasheur, en la valorisant, en cassant l'image du slasheur qui fait un peu de tout sans le faire bien. En utilisant les vrais potentiels, les vraies compétences multiples, qui cassent les codes d'un mode de fonctionnement orienté sur de l'expertise unique. Pour créer cette agilité et fidéliser le travailleur, l'entreprise peut lui demander d'expliquer ce qui le motive, ce dont il a envie, au-delà de ce pour quoi il a été embauché, pour voir si cela peut être intégré dans son travail. L'entreprise fera alors preuve de flexibilité en lui octroyant du temps pour développer son projet annexe qui pourra peut-être, à un moment, s'insérer dans le sien. Elle sera alors plus dans un esprit de collaboration et d'overview que dans quelque chose de segmenté et cloisonné. Ce qui crée la valeur ajoutée d'un individu qu'on va engager, c'est de vérifier qu'il crée bien plusieurs choses ou qu'il soit suffisamment curieux pour nourrir l'application ou le projet pour lequel il sera engagé.

Les profils neuro-atypique représentent 5 % de la population, mais quand ils mettent un pied dans la tech, ils représentent 30 %. Ce qui veut dire qu'il y a dans ce milieu-là un mode de fonctionnement, une plasticité cérébrale qui donnent une vision et une transformation très claires de la société

”

Le parlement a récemment voté une loi reprenant des mesures relatives à la formation continue. Chaque équivalent temps plein aura droit à un minimum de quatre jours par an de formation en 2023 et cinq jours en 2024, et chaque entreprise comptant un minimum de 20 travailleurs devra élaborer un plan de formation annuel.

Cette loi devrait répondre à la demande des employés : selon une étude de GoodHabitiz, 3 employés belges sur 4 déclarent qu'ils seraient plus heureux dans leur poste actuel s'ils avaient plus de possibilités de se développer. Dans un contexte où la guerre des talents fait rage, le développement personnel n'est donc pas à négliger. Plus encore, en tenant compte des

En tenant compte des besoins de développement de vos employés, vous accélérerez simultanément votre transformation digitale et la croissance de votre entreprise.

L'e-learning, votre compagnon de voyage vers le deal de l'emploi

besoins de développement de vos employés, vous accélérerez simultanément votre transformation digitale et la croissance de votre entreprise.

Comment répondre aux besoins de développement de vos employés ?

Valorisez le développement au sein de votre entreprise en donnant à tous vos employés accès à un mélange équilibré de formations formelles (dans un lieu séparé du lieu de travail, conçues par des formateurs) et informelles (en relation directe avec le travail, déterminées selon les besoins de l'apprenant). Pour les formations informelles, pensez par exemple à une plateforme d'e-learning. De cette façon, vos employés pourront apprendre ce qu'ils veulent, quand et où ils le veulent – une flexibilité essentielle étant donné que le travail hybride est devenu la norme. Alors, qu'attendez-vous pour embarquer à bord du train de l'e-learning ? Faites un premier arrêt et offrez la possibilité de suivre et répéter de courts modules de formation en ligne aux formats d'apprentissage variés. Ceci facilite la mémorisation et l'apprentissage sur le long-terme.

Au prochain arrêt, faites de l'apprentissage une activité ludique pour vos employés : de cette façon, le développement deviendra une bonne habitude et les cinq jours de formation seront atteints en un rien de temps. Vous pourriez associer des formations à des événements populaires. Par exemple,



Embarquer à bord du train de l'e-learning ? Faites un premier arrêt et offrez la possibilité de suivre et répéter de courts modules de formation en ligne aux formats d'apprentissage variés. Ceci facilite la mémorisation et l'apprentissage sur le long-terme. © D.R.

pourquoi ne pas suivre une formation sur la fixation d'objectifs à l'occasion du nouvel an ? Vous pouvez également associer les valeurs de votre entreprise à certaines compétences, ou organiser des ateliers pour mettre en pratique et débattre autour de la

théorie enseignée.

En leur accordant des ressources pour se développer, vos employés seront plus heureux et productifs, mais aussi plus aptes à faire face aux challenges de l'avenir du travail. Offrez-leur la possibilité de développer leurs compétences

Selon McKinsey, la créativité, l'intelligence émotionnelle, la prise de décision et la gestion du stress sont en effet des compétences essentielles pour naviguer dans les changements complexes actuels.

digitales, comme Excel ou l'intelligence artificielle, mais également – et surtout – leurs compétences humaines, non remplaçables par la technologie. Dans ce troisième arrêt, on écoute McKinsey : selon eux, la créativité,

l'intelligence émotionnelle, la prise de décision et la gestion du stress sont en effet des compétences essentielles pour naviguer dans les changements complexes actuels.

En passant par chacun de ces arrêts, l'e-learning conduira votre organisation à destination d'une application réussie

de la réforme fédérale, ainsi que d'une transformation digitale et d'une culture de l'apprentissage fructueuses. En prime, le voyage améliorera la performance de vos employés – et donc celle de votre entreprise.

Pour GoodHabitiz, la vie est faite d'apprentissage. C'est pourquoi nous faisons en sorte que le développement personnel soit fun et accessible à tous grâce à nos formations faites maison de A à Z.

Curieux ?

Surfez vers [goodhabitiz.com](https://www.goodhabitiz.com) et démarrez votre essai gratuit !

La sécurité informatique est l'affaire de tous !



En matière de cybersécurité, les bonnes pratiques mises en place par une organisation doivent évidemment aussi être déployées au-delà de sa propre structure, en particulier dans le secteur de la santé. © D.R.

La sécurité informatique ne se résume pas à un bon pare-feu et à un bon anti-virus. Elle n'est pas non plus l'affaire de quelques experts. Les comportements et les processus internes adoptés par les collaborateurs d'une entreprise jouent également un rôle essentiel.

Forte de plus de 2.000 collaborateurs, Smals a pour mission de soutenir de nombreuses institutions de sécurité sociale et de soins de santé en matière de technologies de l'information et de la communication : développement et maintenance de logiciels, gestion des infrastructures, sécurité, etc. Elle réalise notamment des projets innovants dans les domaines de l'e-gouvernement et de l'e-santé

pour l'ONSS, la plateforme e-Santé, le SPF Sécurité sociale et l'INAMI.

Un travail d'équipe...

Comme l'explique Dirk Deridder, Directeur de l'Infrastructure et des Opérations, la sécurité informatique est un aspect primordial « qui ne se limite pas à des serveurs et des logiciels. Le facteur humain joue également un rôle essentiel, tout comme

les méthodes de travail des collaborateurs. Il est important d'impliquer tout le personnel d'une entreprise et pas seulement les experts en informatique. La sécurité est la responsabilité de tous ! »

Son collègue Kurt Maekelberghe, Responsable du département de la Sécurité de l'Information, abonde dans le même sens : « Tous les processus d'une organisation, la discipline avec laquelle ils sont exécutés et l'attitude proactive des employés constituent des éléments cruciaux dans la mise en œuvre d'une politique de sécurité efficace. Cela commence dès le développement d'une nouvelle application ou d'un nouveau service. Il s'agit d'en minimiser les risques, dès leur conception par les architectes et les développeurs et ce, jusqu'aux utilisateurs finaux.



« Nous devons coopérer au maximum et partager nos informations, notamment lors de nouvelles vagues d'attaques ou lorsque des mises à jour urgentes de logiciels sont disponibles. »

Kurt Maekelberghe, Responsable du département de la Sécurité de l'Information



C'est vraiment un travail d'équipe avec une dimension multidisciplinaire. »

... qui va bien au-delà de l'organisation elle-même

En matière de cybersécurité, les bonnes pratiques mises en place par une organisation doivent évidemment aussi être déployées au-delà de sa propre structure, en particulier dans le secteur de la santé. « Il ne peut pas y avoir de concurrence dans le domaine de la cybersécurité », estime Kurt Maekelberghe. « De nos jours, les hackers attaquent en permanence les systèmes informatiques de toutes les grandes organisations. Aujourd'hui, il ne suffit plus d'effectuer de simples mises à jour de logiciels de protection plusieurs fois par an. Nous devons coopérer au maximum et partager nos informations, notamment lors de nouvelles vagues d'attaques ou lorsque des mises à jour urgentes de logiciels sont disponibles. »

Dirk Deridder ajoute que « l'une des difficultés réside dans le fait que la cybersécurité est aussi en quelque sorte "invisible". Si elle est efficace, vous ne remarquez rien. Cependant, nous devons sans cesse répéter une série de recommandations aux collaborateurs des entreprises : éviter certains sites web, ne pas répondre aux tentatives d'hameçonnage et ne pas partager des informations sensibles. »

Même si elle nous concerne tous, l'IT requiert évidemment avant tout des compétences pointues en la matière. C'est pourquoi Smals est constamment à la recherche de nouveaux talents dans divers domaines de l'infrastructure : spécialistes de la cybersécurité, délégués à la protection des données (DPD), chefs de projet,



« Il est important d'impliquer tout le personnel d'une entreprise et pas seulement les experts en informatique. La sécurité est la responsabilité de tous ! »

Dirk Deridder, Directeur de l'Infrastructure et des Opérations



chefs d'équipe, ingénieurs réseau, ingénieurs système, administrateurs de bases de données, etc.

Philippe Van Lil

Plus d'infos sur www.smals.be/fr/jobs

La digitalisation est au cœur des mutualités

Même si leurs affiliés ne le voient pas toujours, les mutualités fonctionnent grâce à une infrastructure IT hyper-performante. C'est notamment le cas aux Mutualités Libres. Celles-ci assurent des centaines de millions de transferts d'informations chaque année entre différents acteurs des soins de santé. Sans nulle surprise, les profils IT y sont très prisés.

Les Mutualités Libres regroupent trois mutualités distinctes : Partenamut, Helan et Freie. Sur ses quelque 800 collaborateurs, environ la moitié travaille à la conception, l'amélioration et la maintenance d'applications. Celles-ci sont utilisées quotidiennement dans toutes les interactions entre les différentes parties prenantes : du patient qui se rend chez son médecin aux services publics, en passant par les professionnels de la santé et les mutuelles elles-mêmes.

100 millions de flux par mois
Comme l'explique Nicolas Boseret, Tribe Manager aux Mutualités Libres, « la digitalisation n'est pas seulement devenue prépondérante : elle est désormais incontournable ! Rien qu'au sein de notre entreprise, l'infrastructure IT gère chaque mois près de 100 millions de flux d'informations synchrones avec les pharmacies et les cabinets de médecins, kinés et dentistes. »

On comprend bien que de tels flux seraient difficilement

gérables par des opérateurs humains sur la base de documents papier. « De plus, il faut encore tenir compte de la mise à disposition d'applications au public – mobiles notamment –, pour leur permettre de vérifier leur situation en termes de couverture de soins de santé, envoyer des documents ou suivre leurs remboursements. »

Sur quelque 800 collaborateurs, environ la moitié travaille à la conception, l'amélioration et la maintenance d'applications utilisées quotidiennement dans toutes les interactions entre les différentes parties prenantes : du patient qui se rend chez son médecin aux services publics, en passant par les professionnels de la santé et les mutuelles elles-mêmes.



Pour réaliser ses missions, les Mutualités Libres recherchent en permanence des profils IT très diversifiés : « Actuellement, plus d'une cinquantaine de postes sont à pourvoir, entre autres pour des analystes, des développeurs Java et RPG. Nous travaillons avec des infrastructures robustes, par exemple avec des systèmes AS/400 d'IBM », précise Nicolas Boseret. © D.R.

Outre la masse de documents, notre interlocuteur pointe aussi le facteur temps : « Depuis janvier 2018, on peut toucher ses remboursements dans un délai de 72 heures après une consultation chez le médecin, sans avoir à se rappeler de ne pas égarer le document qu'il lui a rempli. Dans le même ordre d'idées, la carte d'assurance-maladie européenne nécessaire quand on part à l'étranger est accessible via une simple application. On pourrait encore aligner bien des exemples démontrant les facilités offertes par l'IT. »

Des équipes articulées autour de produits
Pour réaliser ses missions, les

Mutualités Libres recherchent en permanence des profils IT très diversifiés :

« Actuellement, plus d'une cinquantaine de postes sont à pourvoir, entre autres pour des analystes, des développeurs Java et RPG. Nous travaillons avec des infrastructures robustes, par exemple avec des systèmes AS/400 d'IBM », précise Nicolas Boseret. Tous les nouveaux engagés sont intégrés à des équipes multidisciplinaires qui comptent des spécialistes business et des experts IT, « notamment des Product Owners et des Scrum Masters », détaille-t-il.

« On n'est pas du tout dans une optique où l'IT travaille

seule dans son coin. Les équipes ne sont pas articulées autour de projets, mais bien autour de produits pour lesquels chaque collaborateur peut proposer des idées d'amélioration. »

En pratique, chaque équipe est chargée de l'évolution d'un produit, « suivant une méthodologie agile qui assure un maximum de rigueur à chaque étape de développement. La qualité des nouvelles fonctionnalités doit toujours être présente, d'autant plus que c'est systématiquement l'équipe qui les développe qui sera aussi celle qui en assurera la maintenance », conclut Nicolas Boseret.

Philippe Van Lil



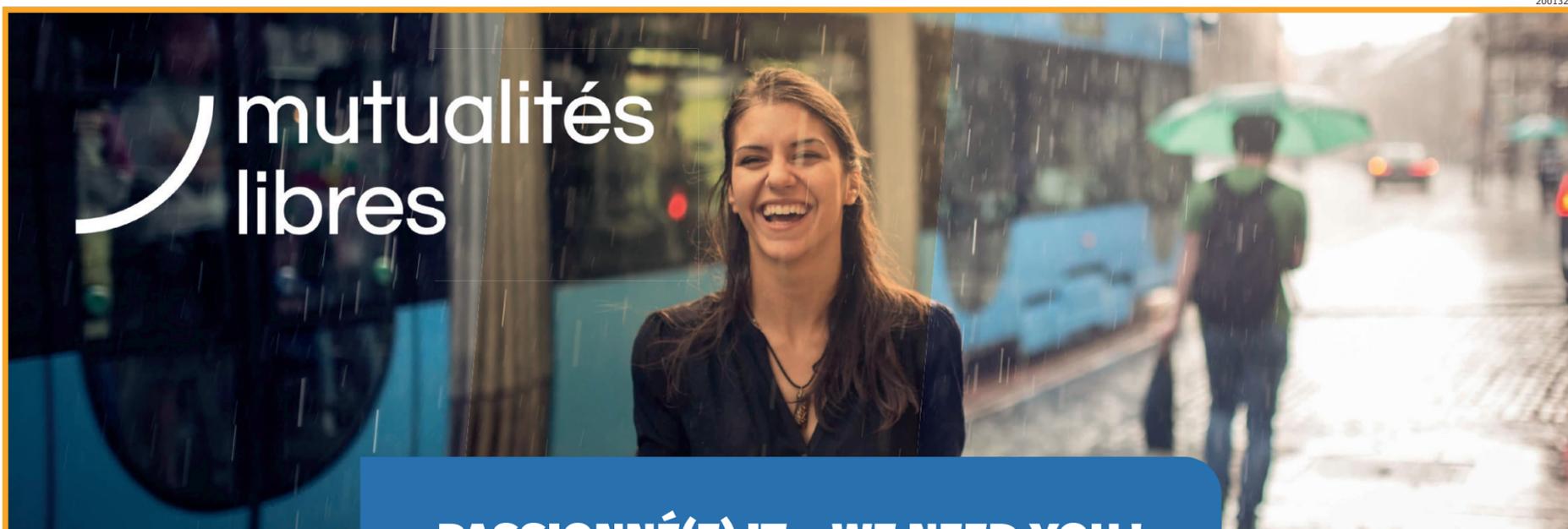
« La digitalisation n'est pas seulement devenue prépondérante : elle est désormais incontournable ! Rien qu'au sein de notre entreprise, l'infrastructure IT gère chaque mois près de 100 millions de flux d'informations synchrones avec les pharmacies et les cabinets de médecins, kinés et dentistes »,

Nicolas Boseret,
Tribe Manager.



Plus d'infos sur
www.mloz.be/fr/jobs

20013209



Le département IT des Mutualités Libres recrute !

Intégrer les Mutualités Libres, c'est :

- Rejoindre le 3^{ème} groupe mutualiste belge composé de **3 mutualités** (Partenamut, Helan et Freie)
- Travailler avec plus de **800 collègues** (dont 400 attachés au département IT)
- Assurer un service de qualité auprès de nos 2,3 millions d'affiliés !
- Embarquer dans une organisation attachée à l'humain qui prône **l'autonomie, l'entrepreneuriat et les résultats**
- Intégrer le **Mindset Agile** au quotidien et l'intelligence collective

Notre ambition : Rester LA mutualité digitale.

Envie de développer votre carrière dans une organisation innovante et dynamique ? Rejoignez notre équipe sans plus attendre.

Nous sommes notamment à la recherche des profils suivants :

Business Analyst

Vous êtes responsable de l'analyse, la définition, l'implémentation et de la documentation des besoins liés à l'évolution des applications IT.

Product Owner

Dans ce rôle, vous maintenez le côté business dans le processus d'évolution du produit, vous représentez les clients qu'ils soient internes ou externes. Vous collaborez avec les membres de votre squad et les autres PO afin d'assurer la gestion des dépendances et des livraisons.

DÉCOUVREZ NOS AUTRES POSTES SUR WWW.MLOZ.BE/JOBS



Des solutions et services IT à 360°

Spécialisée dans la fourniture de services et de solutions IT, la société belge delaware emploie aujourd'hui quelque 4.000 personnes, dont 1.800 en Belgique. Comme l'expliquent Olivier Cuvelier, Business Developer, et Laura Torres, HR Officer Recruiting and Onboarding Microsoft Data Engineers, elle offre de multiples opportunités d'emplois.

Quelle est votre activité ?

Olivier Cuvelier : « Notre entreprise est partenaire de logiciels comme SAP - systèmes ERP -, Microsoft - Azure, Dynamics 365, Office 365, SharePoint, Teams, etc. - et Salesforce - systèmes de CRM. Ceci nous permet d'offrir des solutions à chaque point de la chaîne des activités d'une entreprise, de ses approvisionnements à l'après-vente, en passant par la gestion des opérations et processus internes. Cela peut toucher de nombreux domaines : la logistique, l'e-commerce, l'expérience clients, la réalité virtuelle, l'analyse des données et conseils proactifs avec de l'intelligence artificielle, etc. Nous proposons aussi toute la maintenance liée aux solutions mises en place. »

Pour assurer ces missions, quels profils cherchez-vous ?

Laura Torres : « Nous recherchons en permanence des experts Microsoft et SAP, aussi bien des analystes techniques ou fonctionnels, pour la data, le développement ou le digi-

tal, que des consultants. Un tel panel est bien sûr lié à la diversité des solutions que nous proposons et à celle des marchés que nous couvrons, soit 16 pays en Europe, en Asie ou aux États-Unis. »

O. C. : « Nous avons besoin d'un bon équilibre entre des profils juniors et des profils seniors. Chaque génération apporte à une entreprise de nouvelles méthodes de travail. Un senior dispose aussi d'une expérience en entreprise qu'il peut transmettre aux plus jeunes. Pour nous, l'essentiel est que le client et le service soient au centre de toutes les attentions. »

À quels éléments faut-il être attentif ?

O. C. : « Il faut toujours se mettre à la place du client, en lui offrant la meilleure option technologique en vue du déploiement de sa stratégie et de ses objectifs, quel que soit son secteur d'activité, en B2B comme en B2C. Aujourd'hui, le focus est mis par exemple sur la diminution de l'empreinte carbone, des systèmes de prises de commandes sim-



La société belge delaware emploie aujourd'hui quelque 4.000 personnes, dont 1.800 en Belgique. D.R.

« Nous recherchons en permanence des experts Microsoft et SAP, aussi bien des analystes techniques ou fonctionnels, pour la data, le développement ou le digital, que des consultants »,

Laura Torres, HR Officer Recruiting and Onboarding Microsoft Data Engineers

plifiés, ou la centralisation et l'optimisation des interactions avec les clients et les partenaires. De plus en plus aussi, le digital est vu comme une source de revenus en continuité des canaux physiques. Dans le commerce de détail par exemple, un client lira un folder publicitaire, puis consultera le site web du commerçant, se rendra dans un showroom pour voir le produit "en vrai", y discutera avec un commercial et recevra un devis ou une proposition par mail pour finalement acheter le produit. Il aura aussi accès à des applications et plateformes lui permettant d'optimiser l'utilisation de son

produit au quotidien, de découvrir de nouvelles fonctionnalités et des produits complémentaires. »

Comment préparez-vous vos nouveaux engagés à intégrer l'entreprise ?

L. T. : « Nous disposons d'outils qui permettent de préparer leur entrée en fonction mais aussi leur évolution de carrière. Les choses se passent différemment selon que l'on soit un junior ou un senior. Pour les juniors, une journée d'accueil leur permet de découvrir de façon globale l'entreprise, ses missions, valeurs et domaines d'activité. Puis, on les dirige vers les départe-



« Nous avons besoin d'un bon équilibre entre des profils juniors et des profils seniors. Chaque génération apporte à une entreprise de nouvelles méthodes de travail »,

Olivier Cuvelier, Business Developer

»

ments où ils travailleront et participent à un stage d'un mois où ils sont formés aux aspects technologiques et aux compétences en consultance. Les seniors, eux, sont directement opérationnels, mais reçoivent aussi plus tard un stage essentiellement axé sur l'expertise technologique. »

Propos recueillis par

Philippe Van Lil

references.lesoir.be/offre-emploi/9933379/
decouvrez-nos-offres/



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES

L'Université Saint-Louis - Bruxelles

propose des opportunités attractives d'emploi (F/H/X) dans un contexte de travail dynamique et innovant

- Chargé-e de communication à temps plein (2022-17) - Candidatures admises jusqu'au 30 novembre 2022
- Administrateur-trice d'Applications au Service informatique à temps plein (2022-03) - Candidatures admises jusqu'au 15 décembre 2022
- Gestionnaire administratif ou gestionnaire administrative et comptable chargé ou chargée de la gestion des ressources extérieures au sein du Service financier (50%) (2022-19) - Candidatures admises jusqu'au 15 décembre 2022
- Coordinateur administratif ou coordinatrice administrative d'appui ERC au sein du Centre de recherche Prospéro - Langage, image et connaissance (50%) (2022-18) - Candidatures admises jusqu'au 15 décembre 2022
- Gestionnaire de programmes à temps plein, affecté ou affectée à l'administration des programmes de la Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de la communication (2022-14) - Candidatures admises jusqu'au 9 janvier 2023

Toutes les informations utiles se trouvent ici:

https://www4.usaintlouis.be/4DACTION/WEB_Emplois

Nous vous encourageons à consulter cette page régulièrement

Révélez vos ambitions



ICHEC FORMATION CONTINUE

Développeur de Talents

RH - PEOPLE MANAGEMENT | MANAGEMENT - STRATÉGIE | FINANCE - CONTRÔLE
MARKETING - COMMUNICATION | SECTEUR PUBLIC | ENTREPRENEURIAT - PME

WWW.ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

20013236



**Vendredi
2 décembre
2022
8h30 à 10h**

LES PETITS DÉJEUNERS DE L'ADP

Face au "Quiet quitting" ou démission silencieuse, comment mettre en place un fonctionnement qui favorise l'engagement de chacun dans l'entreprise ?

PAR BÉATRIX CHARLIER*

*Béatrix Charlier, est entrepreneuse passionnée par la question de l'intégration des talents et de la jeune génération dans l'entreprise. Elle conseille et accompagne le management des équipes et les dirigeants d'entreprise sur ces thématiques

Les médias et réseaux sociaux ont relevé récemment l'inquiétude des dirigeants d'entreprise face au phénomène grandissant du « quiet quitting », cette démission silencieuse d'employés qui restent en poste mais ne s'investissent plus au travail, faisant le strict nécessaire tout en s'assurant de respecter à la lettre les clauses de leur contrat pour ne pas se faire renvoyer.

A l'heure où l'actuelle pénurie de main d'œuvre transforme n'importe quel travailleur/euse en quelqu'un d'indispensable, notre experte partagera :

- des pistes de réflexions
- des exemples concrets d'actions prioritaires
- les pièges à éviter.

L'exposé sera précédé des traditionnelles «10 minutes d'actualités socio-juridiques» présentées par Jean-Paul Lacomble, avocat associé chez Claeys & Engels.

- Nos Partenaires -



INSCRIPTION OBLIGATOIRE

Via : <http://adp-liege.be/fr/inscription-petit-dejeuner-adp> ou en scannant le QR code

Adresse : ATTENTION, exceptionnellement à l'hôtel Park Inn (BIERSET) - rue de l'Aéroport à Grâce-Hollogne.

Possibilité de se connecter à distance pour ceux qui le souhaitent. Participation aux frais : 25,00€ en présentiel pour les non-membres, gratuit pour les membres ADP, leurs invités et partenaires et les participants en ligne.

A verser ANTICIPATIVEMENT sur le compte BE40 0689 3870 1763 de l'ADP avec mention : «Petit Déjeuner ADP 02.12.2022 NOM et Prénom».



20013277



**Afterwork
13 déc 22 - 18h
Silversquare Centre
Bruxelles**



Reconnect!

Comment la Communication interne peut-elle (re)connecter le top management et les collaborateurs pour instaurer une culture de la confiance et gagner l'engagement ?

- Débat interactif avec :



Jean-Jacques Cloquet
Dare Leadership
Ex-CEO Pairi Daiza & BSCA



Françoise Ledune
Corporate Communication
Director STIB



Inscription : www.abci.org/evenements

Participation : 25€ (membre ABCi)
50€ (non membre)



by Références

COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

8 DÉC 2022
10h-17h

**Auderghem
(Bruxelles)**

Séminaire

NEVER LET A GOOD CRISIS GO TO WASTE!

Défis et opportunités en Compensation & Benefits

CRISE SANITAIRE

CRISE GÉOPOLITIQUE

CRISE CLIMATIQUE

PROGRAMME ET INSCRIPTION : www.htagevents.be

INFORMATIONS : pascale.lenaers@referencess.be

DES ATELIERS DE PARTAGE D'EXPÉRIENCE ET DE CO-CRÉATION SERONT PROPOSÉS ET CO-ANIMÉS AVEC PLUSIEURS RESPONSABLES RH OU COMP&BEN, POUR UNE MISE EN COMMUN DES POINTS D'ACTION DÉGAGÉS.

Il ne faut jamais gaspiller une bonne crise : attribué à Winston Churchill, le propos sonne pour les directions RH et leurs équipes Comp&Ben comme une invitation à se réinventer à l'aune de ces trois crises qui bouleversent nos vies dans leur ensemble et, spécifiquement, notre rapport au travail.

Organisé en co-création par Htag, Claeys & Engels et Hudson, ce séminaire va explorer pourquoi et comment rebondir sur les défis actuels et mettre en place des approches Reward adaptées aux nouvelles réalités.



Xavier Baeten
PROFESSEUR
Vlerick Business School



Sylvie Dumortier
TAX COUNSEL
Claeys & Engels



Paul-Étienne Siegrist
SENIOR MANAGER
Hudson

CE SÉMINAIRE EST ORGANISÉ EN CO-CRÉATION AVEC