

Références

SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION TALENTUM HAINAUT

Talentum Hainaut : le secteur hospitalier recrute à tour de bras

Six hôpitaux ou groupes hospitaliers seront présents au salon Talentum Hainaut organisé le 29 septembre à Charleroi. C'est peu dire que le secteur a besoin de nouveaux talents. Et pas seulement dans les métiers du nursing.

Sur leur site Internet, à la rubrique « jobs », chacun des six hôpitaux ou groupes hospitaliers inscrits au salon Talentum Hainaut organisé le 29 septembre à Charleroi propose des dizaines d'emplois, mais aussi des offres de stages et des jobs d'étudiants. Si les métiers de soins en tant que tels constituent bien sûr la majorité des offres, il est flagrant qu'ils ne sont pas les seuls.

Avec son équipe, Isabelle Gonçalves, responsable développement humain du groupe Jolimont, s'occupe de tout ce qui concerne le recrutement, la formation et le développement de carrière. Elle confirme que « le groupe Jolimont ne recrute pas que du personnel soignant, mais aussi tous les corps de métiers que l'on retrouve dans les entreprises du secteur marchand. Par exemple, en ce moment, on relance trois offres d'emploi pour l'IT, on recrute pour les ressources humaines, pour la finance, où on embauche notamment un contrôleur de gestion, qu'on appelle chez nous un "gestionnaire de performances", un comptable et un responsable comptable. On va également recruter pour les cuisines, des chauffeurs... tous ces métiers qui permettent qu'une institution hospitalière puisse tenir. »

Le défi que doivent relever les hôpitaux est d'être attractifs pour ces différents profils, de permettre aux personnes qui y correspondent de percevoir tout le sens que peut prendre le fait de travailler dans le secteur des soins de santé où des valeurs d'entraide et de respect se ressentent concrètement chaque jour. « La crise Covid a amené pas mal de personnes en recherche d'emploi à se remettre en question et à se tourner vers le secteur parce qu'elles étaient en quête de sens, poursuit Isabelle Gonçalves. C'est une motivation que l'on retrouve beaucoup chez les candidats qui postulent chez nous. »

Des métiers inattendus

Pour son département infrastructures, le groupe Jolimont – qui regroupe six hôpitaux, huit maisons de repos et de soins, six crèches, un service d'accueil extrascolaire, un service de promotion de la santé à l'école et quatre centres de santé mentale dans le Brabant Wallon et le Hainaut – va prochainement engager un architecte qui assumera la fonction de pilote de chantiers. Cinq hôpitaux du groupe seront reconstruits dans les prochaines années, tandis que celui de Tubize, qui organise une journée



Un nouvel hôpital du Groupe Jolimont va voir le jour à Jemappes pour 2030. © DR.

portes ouvertes ce samedi 24 septembre, a été entièrement rénové.

Pour recruter de nouveaux collaborateurs, comme les autres groupes hospitaliers, Jolimont utilise différents canaux. « Pour tout ce qui concerne le nursing, le premier canal de recrutement se fera via les stagiaires et les étudiants, et donc les écoles d'infirmières sont de vrais partenaires. Pour les autres métiers, on travaille notamment avec le Forem, qui nous aide à recruter le personnel de cuisines, les techniciens et techniciennes de surface. On publie assez régulièrement nos offres d'emploi sur le site du Forem. Nous travaillons aussi avec la plateforme de recrutement "Talent Finder", qui nous permet de diffuser nos annonces tant sur notre propre site internet que sur des sites extérieurs. Nous travaillons aussi sur Le Guide social pour les fonctions paramédicales. »

Ponctuellement, quand les profils sont plus spécialisés, la responsable développement humain externalise aussi le recrutement en postant les offres sur des sites spécialisés, comme ce sera probablement le cas pour la fonction de responsable comptable ou comme ce fut le cas pour les profils IT ou pour le poste de la responsable juridique récemment engagée. « Notre équipe est composée de quatre recruteurs et on essaye de garder le recrutement en interne. On va plutôt utiliser des sites comme Step Stones ou Références. »

Certains profils comme les éducateurs spécialisés ou les psychologues se trouvent plus facilement via les canaux internes de l'entreprise. « On n'a pas encore de grands retours sur la cooptation par des collaborateurs – ambassadeurs, qui consiste à faire de notre personnel des ambassadeurs qui, eux-mêmes, cooptent

des collègues, des connaissances, des amis. On utilise aussi beaucoup avec les réseaux sociaux qui sont certainement des moyens de recrutement. Pas seulement LinkedIn, mais aussi Facebook et Instagram. On se demande aussi si on ne doit pas aller sur TikTok pour les plus jeunes. Les étudiants et les stagiaires sont nos collègues de demain, et on doit les choyer et les accueillir au mieux. » Cet été, plus de 250 étudiants jobistes ont travaillé en cuisine, dans le nettoyage ou dans des postes administratifs, dans l'ensemble des pôles du groupe et le service des ressources humaines a reçu plus de 1.000 candidatures.

Valoriser des métiers peu connus en travaillant avec les écoles

« De manière générale, le recrutement est compliqué aujourd'hui. Il y a beaucoup de métiers en pénurie. On parle du soignant, dans un hôpital, mais ici, on a cherché pendant plus de quatre mois un acheteur spécialisé en marchés publics. Je sais que les trois postes à recruter en IT, ça ne va pas être évident. Le marché de l'emploi est très tendu et le recrutement est compliqué, parce que les gens ont l'embarras du choix pour pas mal de métiers et que cette nouvelle génération n'est pas si facile à apprivoiser. Pour la séduire, les leviers sur lesquels on peut appuyer vont être différents en fonction de la personne et de sa situation de vie. Par exemple, on peut mettre en avant les différentes choses mises en place en termes de mobilité. Ça fait 15 ans que je travaille dans les ressources humaines et je constate un tournant très fort ces dernières années. Mais c'est un tournant challengeant ! »

Pour le métier en pénurie de technologue en imagerie médicale, Isabelle Gonçalves se dit qu'il serait bien de réaliser un travail

avec les écoles, y compris les écoles secondaires, pour expliquer ce métier peu connu. « Quand on sait que l'année passée, il n'y a que 8 élèves qui sont sortis de cette filière dans certaines écoles. On pourrait se rendre dans les classes de 5e et 6e secondaires pour présenter les études et les débouchés. On a tendance à penser hautes écoles et études supérieures, mais certains métiers nécessitent peut-être d'aller vers les écoles avant le supérieur. »

La Province de Hainaut propose des formations menant aux métiers de la santé, depuis le secondaire au supérieur, en passant par l'enseignement de promotion sociale. Parmi les 30 établissements d'enseignement secondaire provinciaux, 7 proposent des formations dans le domaine des soins aux personnes. L'Institut provincial paramédical de Tournai, par exemple, propose des formations aux métiers en pénurie, dans les 2e, 3e et 4e degrés de l'enseignement professionnel. Du côté de l'enseignement de promotion sociale, la Province forme des secrétaires médicales et des assistants.e.s logistiques en milieu hospitalier. Elle permet aussi aux aides-soignant.es d'acquérir les connaissances nécessaires à l'élargissement de leur fonction à celles d'infirmières déléguées. Mais la crise Covid a mis en lumière la pénibilité du travail dans les métiers de soins et le passage des études d'infirmiers et infirmières de 3 à 4 ans n'encourage pas les jeunes à s'inscrire. À Charleroi, l'Institut provincial Lise Thiry propose essentiellement des formations dans les domaines pédagogique et paramédical. Alors que les autres années, l'Institut enregistrait une trentaine d'inscriptions pour la seule section des infirmiers, cette année, seules 11 personnes se sont inscrites...

CAROLINE DUNSKI



« Le marché de l'emploi est très tendu et le recrutement est compliqué, parce que les gens ont l'embarras du choix pour pas mal de métiers et que cette nouvelle génération n'est pas si facile à apprivoiser.

Pour la séduire, les leviers sur lesquels on peut appuyer vont être différents en fonction de la personne et de sa situation de vie. Par exemple, on peut mettre en avant les différentes choses mises en place en termes de mobilité »,

Isabelle Gonçalves, responsable développement humain du groupe Jolimont.



29.09

Talentum Hainaut

de 13h à 18h au Dôme de Charleroi

Références

**+ DE 1000 JOBS
ET FORMATIONS!**



Inscription gratuite www.talentum.jobs

Alstom compte sur la transition écologique pour attirer de nouveaux talents

Alors que se tiendra prochainement le salon de recrutement Talentum, dans le Hainaut, le géant français du ferroviaire – qui dispose de deux sites en Belgique – mise sur le retour en grâce du train pour se hisser au-dessus d'un marché de l'emploi sous tension.

Un tremplin très attendu. Le 29 septembre prochain se tiendra l'une des six éditions du salon de l'emploi Talentum, dans le Hainaut. Organisé par Références, ce forum permet chaque année à des milliers de participants de prendre directement contact avec les centaines d'entreprises présentes sur place, pour une session de job dating accélérée. Cette année, ce rendez-vous de l'emploi revêt une importance particulière.

Tout juste sorti de la crise sanitaire, le marché du travail est traversé par de fortes turbulences, sur fond de crise économique et de difficultés de recrutement. Fin juin, 141 métiers étaient en pénurie en Wallonie selon la liste publiée par le Forem – contre 113 dans la région de Bruxelles – soit quinze de plus que l'année précédente. Si l'industrie figure parmi les premiers pourvoyeurs d'emploi, elle fait aussi partie des secteurs qui ont le plus de difficulté à recruter.

C'est donc tout naturellement que l'événement intéresse de grands acteurs industriels comme Alstom Belgique. Le géant français du ferroviaire – qui compte 2000 salariés répartis sur ses deux sites de Bruges et de Charleroi – n'en est pas à sa séance d'essai. « Cela fait quelques années que l'on y participe, explique Jérôme Hallaux, Talent Acquisition Specialist (« spécialiste en recrutement de talent ») au sein d'Alstom Belgique. Étant un grand acteur industriel de la région de Charleroi, ce genre d'événement local nous permet de prendre le pouls du marché de l'emploi », explique-t-il.

Tout juste sorti de la crise sanitaire, le marché du travail est traversé par de fortes turbulences, sur fond de crise économique et de difficultés de recrutement. Fin juin, 141 métiers étaient en pénurie en Wallonie selon la liste publiée par le Forem – contre 113 dans la région de Bruxelles – soit quinze de plus que l'année précédente. Si l'industrie figure parmi les premiers pourvoyeurs d'emploi, elle fait aussi partie des secteurs qui ont le plus de difficulté à recruter.



Alstom, géant français du ferroviaire, compte 2.000 salariés répartis sur ses deux sites belges de Bruges et Charleroi. C'est donc tout naturellement qu'un événement tel que Talentum l'intéresse : « Cela fait quelques années que l'on y participe », explique Jérôme Hallaux, Talent Acquisition Specialist (« spécialiste en recrutement de talent ») au sein d'Alstom Belgique. « Étant un grand acteur industriel de la région de Charleroi, ce genre d'événement local nous permet de prendre le pouls du marché de l'emploi », explique-t-il. © DR

Retour en grâce du ferroviaire

Alors que le train revient progressivement sur le devant de la scène en Europe à la faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, Alstom Belgique compte sur ce vent porteur pour faire le plein de candidats. « Nous avons une centaine de postes ouverts chaque année sur le site de Charleroi », rappelle Jérôme Hallaux.

Ingénieurs, techniciens de maintenance, développeurs... La liste des métiers recherchés est longue. « Nous misons sur plusieurs canaux de recrutement, mais chaque année, quelques candidatures sont réalisées consécutivement au forum Talentum », assure le recruteur, qui insiste sur la visibilité offerte par un tel événement.

Pour autant, si le groupe parvient à couvrir ses besoins d'effectifs année après année, le recrutement n'est pas un long fleuve tranquille. De propre aveu de son recruteur, certains postes – comme les chefs de projet techniques ou les responsables d'équipes – nécessitant de combiner une expertise technique à un bagage en management sont

plus compliqués à trouver. « Ce sont des profils généralement séniors, qui sont très sollicités », explique-t-il.

Miser sur la mobilité durable

La mobilité durable peut-elle alors contribuer à changer la perception de l'industrie, et à améliorer l'attractivité du groupe, notamment auprès des plus jeunes ? « Nous savons que c'est un aspect très important pour les nouvelles générations », analyse Jérôme Hallaux. Nous essayons de le mettre plus en avant dans nos échanges avec les candidats ».

En interne, certains travailleurs prennent déjà cette problématique à bras le corps. C'est le cas d'Adam Chakir, Product Engineer au sein du groupe. Diplômé de mécanique à l'université de Strasbourg, celui-ci entame son parcours chez un grand équipementier automobile, à un poste où la dimension écologique est omniprésente. « Je travaillais sur un système de dépollution des moteurs diesel », explique-t-il.

Après six ans de loyaux services, l'ingénieur traverse la frontière pour poser ses valises en Belgique. « J'avais une envie de changer, d'évoluer professionnellement », dit-il. Mais ce changement d'employeur ne s'est pas fait au détriment de ses convictions. « La mobilité durable étant au cœur de mon précédent emploi, il était naturel

pour moi de continuer dans un grand groupe qui mise aussi sur la mobilité durable intelligente ».

Sur le plan purement professionnel, les spécificités du groupe étaient aussi un point attractif pour le français expatrié en Belgique. « Il y a des passerelles qui permettent de passer d'un métier purement technique à un métier lié à l'encadrement d'équipe, aux achats ou encore à contrôle de la qualité, stipule Adam Chakir. « C'est ce qui fait l'attractivité de l'ingénierie à mon sens ».

Exigences nouvelles

Autant de choses sur lesquelles le géant du ferroviaire essaye de capitaliser pour attirer une nouvelle génération, plus soucieuse notamment des enjeux climatiques. « Alstom a été le premier groupe à développer le train à hydrogène, la conduite automatisée, le système de freinage », rappelle Jérôme Hallaux.

Suffisant pour attirer les foules ? Pas tout à fait. Si le recruteur assure que le groupe reçoit toujours beaucoup de candidatures, le leader des chemins de fer ne récolte pas encore les fruits de ce regain d'attention pour le train. « Nous sommes sur des métiers souvent en pénurie, donc cela reste un combat d'étoffer nos équipes », confie Jérôme Hallaux.

D'autant plus que la promesse d'apporter sa pierre à l'édifice de la transition écologique n'est pas le seul aspect à même d'attirer plus de candidats. Pour les jeunes générations notamment, à qui la crise sanitaire a permis de remettre à plat leur rapport au travail, de nouvelles demandes émergent. « Il faut



Alors que le train revient progressivement sur le devant de la scène en Europe à la faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, Alstom Belgique compte sur ce vent porteur pour faire le plein de candidats. « Nous avons une centaine de postes ouverts chaque année sur le site de Charleroi ».

Jérôme Hallaux,

Talent Acquisition Specialist
chez Alstom Belgique.

”

répondre à d'autres attentes », affirme Jérôme Hallaux. « Nous devons proposer un package salarial compétitif, être soucieux de l'épanouissement dans le métier, et proposer un environnement de travail qui réponde à plusieurs choses, notamment à l'équi-

libre entre vie personnelle et vie professionnelle », explique le recruteur. « Jusqu'à présent, nous avons toujours réussi à boucler nos recrutements, rappelle-t-il. Cela prouve qu'Alstom réussit à réunir ces conditions ».

MEHDI LAGHRARI

La santé publique : une large filière d'embauches

En termes d'effectifs, l'Intercommunale de Santé publique du Pays de Charleroi (ISPPC) est la deuxième plus importante de Wallonie et le premier employeur de la métropole hennuyère. Elle ne compte pas moins de 6.000 collaborateurs. Ses besoins de recrutement sont donc permanents et extrêmement variés.



Les technologues en imagerie médicale bénéficient d'équipements de pointe au CHU de Charleroi. ©

Les activités de l'ISPPC se déclinent en deux pôles. Côté hospitalier, l'institution chapeaute 5 hôpitaux, 7 polycliniques, 1 centre de médecine sportive et 1 centre de prise en charge des vio-



L'ISPPC compte 7 crèches qui recherchent régulièrement du personnel qualifié. ©

lences sexuelles. Au total, ces services assurent environ 450.000 consultations par an et 42.000 hospitalisations de durées variables. Côté non hospitalier, il gère 3 maisons de repos, 7 crèches et divers services réservés aux enfants et adolescents, essentiellement des services d'aide à la jeunesse comme des centres d'accueil d'urgence.

Cadres à compléter

Pour assurer autant de missions, l'intercommunale recherche bien sûr en permanence des profils divers. Mais, comme ailleurs, les pénuries de personnel qualifié sont légion dans bien des domaines. Frédéric Dubois, Directeur de la Communication

de l'Espace Santé de l'ISPPC, évalue par exemple à « une cinquantaine d'équivalents temps plein le nombre d'infirmiers requis pour compléter le cadre. »

La situation au CHU de Charleroi n'a rien d'exceptionnel : « Comme la plupart de nos collègues du pays, nous devons nous battre pour trouver des infirmiers, notamment dans les services de soins intensifs, de chirurgie et de gériatrie, qui nécessitent, pour certains, des qualifications complémentaires. En attendant, nous disposons d'équipes volantes qui viennent en renfort dans les départements ou services affectés par le personnel manquant. »

L'ISPPC offre de nombreuses opportunités de formation et des possibilités très larges en termes de mobilité interne et d'évolution de carrière.

Dans le domaine de la santé, l'intercommunale recherche beaucoup d'autres catégories de personnel, entre autres des oncologues et des hématologues car nous avons inauguré un pôle oncologique qui regroupe toutes les disciplines associées. Les technologues en imagerie médicale et de laboratoire sont également les bienvenus. Dans nos autres domaines d'activité, on

recherche entre autres des puéricultrices et des éducateurs. »

Du monde en cuisine

Pour toutes ces structures, il faut aussi des profils tout autres tels que des plombiers ou des cuisiniers. À ce propos, Frédéric Dubois témoigne avec enthousiasme : « En ce moment, nous développons un grand projet de construction de cuisine collective. À l'horizon 2025, elle fournira quelque 25.000 repas par jour pour les hôpitaux et maisons de repos de l'ISPPC, ainsi que pour d'autres institutions collectives de la région comme des écoles, des CPAS ou des entreprises diverses. Dans le cadre de ce projet novateur, où l'on travaillera dans une logique de circuit court en associant des producteurs locaux, nous avons déjà besoin de commis de cuisine qualifiés pour les collectifs. »

Soulignons que comme toutes les autres institutions publiques, l'ISPPC offre de nombreuses opportunités de formation et des possibilités très larges en termes de mobilité interne et d'évolution de carrière. Son attractivité ne s'arrête pas là : travailler dans le secteur de la santé, c'est être en contact quotidien non seulement avec des technologies de pointe, mais surtout avec des personnes auxquelles on vient en aide dans des moments difficiles.

Philippe Van Lil

Plus d'infos :

www.isppc.be/jobs-et-stages/mes-opportunités-en-tant-que-salarie



« Comme la plupart de nos collègues du pays, nous devons nous battre pour trouver des infirmiers, notamment dans les services de soins intensifs, de chirurgie et de gériatrie, qui nécessitent, pour certains, des qualifications complémentaires », Frédéric Dubois, Directeur de la Communication de l'ISPPC.



OFFRE D'EMPLOI

L'I.S.P.P.C RECHERCHE DEUX DIRECTEURS ADJOINTS (M/F/X)
DU DEPARTEMENT DES SOINS INFIRMIERS POUR SES SITES
HOSPITALIERS
Contrat à durée indéterminée
Temps plein



JE RECHERCHE EN:

Administration

- Accent
- Actief
- Asap.be
- Brussels South Charleroi Airport
- CHR Sambre et Meuse
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Grand Hôpital de Charleroi
- Groupe Jolimont
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- ORES
- Proselect
- SD Worx Staffing Solutions
- Service Public de Wallonie
- TRBA SA
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville de Mons
- Ville et CPAS de La Louvière

Assurance

- Accent
- Asap.be
- Konvert Interim SA
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Communication

- Accent
- Asap.be
- Grand Hôpital de Charleroi
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Finance

- Accent
- Actief
- Asap.be
- Grand Hôpital de Charleroi
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- ORES
- Proselect
- TRBA SA
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Formation

- Accent
- Asap.be
- Centres IFAPME Charleroi et Mons Borinage Centre
- Groupe Jolimont
- Konvert Interim SA
- Le Forem
- Les métiers de l'eau
- Technofutur TIC
- UCLouvain FUCaM Mons
- Université Ouverte
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Horeca

- Accent
- Asap.be
- Grand Hôpital de Charleroi
- Ville de Charleroi

Ingénierie

- Accent
- Alstom
- Asap.be
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Groupe Burotech
- Industeel Belgium
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- ORES
- OTW - TEC
- Proselect
- SD Worx Staffing Solutions
- Start People
- Tibi
- TRBA SA

IT

- Accent
- Alstom
- Asap.be
- CHR Sambre et Meuse
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Grand Hôpital de Charleroi
- ISPPC - CHU de Charleroi
- Konvert Interim SA
- Le Forem
- Les métiers de l'eau
- ORES
- OTW - TEC
- Proselect
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière



**Formation
Job**

Références

Juridique

- Accent
- Asap.be
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville de Mons
- Ville et CPAS de La Louvière

Logistique

- Accent
- Actief
- Asap.be
- CHR Sambre et Meuse
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Grand Hôpital de Charleroi
- Groupe Jolimont
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- Lidl
- ORES
- OTW - TEC
- Proselect
- SD Worx Staffing Solutions
- STEF
- Start People
- TRBA SA

Management

- Accent
- Asap.be
- Brussels South
Charleroi Airport
- CHU UCL Namur
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- Lidl
- Proselect
- SD Worx Staffing Solutions
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Marketing

- Accent
- Asap.be
- Explort
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Nettoyage

- Accent
- Actief
- Asap.be
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Grand Hôpital de Charleroi
- Groupe Jolimont
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- SD Worx Staffing Solutions
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Recherche et Développement

- Accent
- Asap.be
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau

Ressources Humaines

- Accent
- Actief
- Asap.be
- CHR Sambre et Meuse
- Grand Hôpital de Charleroi
- Groupe Jolimont
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- ORES
- Proselect
- SD Worx Staffing Solutions
- UCLouvain FUCaM Mons
- Ville de Charleroi
- Ville et CPAS de La Louvière

Santé

- Accent
- Asap.be
- CHR Sambre et Meuse
- CHU Tivoli
- CHU UCL Namur
- Grand Hôpital de Charleroi
- Groupe Jolimont
- ISPPC - CHU de Charleroi
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- Ville et CPAS de La Louvière

Stage

- Accent
- Asap.be
- CHU Tivoli
- Groupe Jolimont
- ORES
- Konvert Interim SA
- SD Worx Staffing Solutions
- Start People

Technique

- Accent
- Actief
- Alstom
- Asap.be
- CHU Tivoli
- Industeel Belgium
- ISPPC - CHU de Charleroi
- Konvert Interim SA
- Les métiers de l'eau
- Reca Belux
- SD Worx Staffing Solutions
- Start People

Vente

- Accent
- Actief
- Asap.be
- Explort
- Konvert Interim SA
- Lidl
- Proselect
- Reca Belux
- SD Worx Staffing Solutions



Wallonie
service public
SPW

**VOTRE
TALENT
AU SERVICE
DE LA
WALLONIE**

**Travailler dans la fonction publique,
c'est œuvrer chaque jour à l'amélioration
de la qualité de vie en Wallonie.**

Nos métiers sont variés :

- ingénierie
- IT
- économie
- métiers techniques
- métiers environnementaux
- comptabilité
- droit
- gestion de projets
- ressources humaines
- communication
- support administratif
- ...

Pourquoi travailler dans le service public ?

- L'humain au cœur de nos métiers
- Un emploi de confiance, stable et avec possibilité de carrière et de nomination
- Bien-être et perspectives de développement
- L'appartenance à une communauté

REJOIGNEZ-NOUS wallonie.be/jobs

2001247696



**LA VILLE DE CHARLEROI RECRUTE
REJOIGNEZ NOS ÉQUIPES**

2001248861

Tibi, vous connaissez ?



Nous sommes **régulièrement à la recherche de nouveaux talents.**

Envie de nous rejoindre ? Vous êtes électromécanicien ? Mécanicien ? Chauffeur permis C ? Ingénieur ? Vous avez un autre profil ?

Nous vous cherchons et avons hâte de vous rencontrer lors du salon de l'emploi et de la formation Talentum le **29/09/2022** au **Dôme à Charleroi**, de **13h à 18h**.

Nos ambassadeurs Tibi vous accueilleront sur notre stand et répondront à toutes vos questions relatives à nos métiers.



**Découvrez en plus sur notre
intercommunale en scannant
ce QR code !**



www.tibi.be
0800 94 234

tibi

2001248575

« Nous misons sur le bien-être de notre personnel et sur notre grande capacité d'accueil en matière de stages »

Au Grand Hôpital de Charleroi (GHdC), de nombreux postes sont à pourvoir tout au long de l'année. Pour se démarquer de la concurrence en vue d'attirer de nouveaux talents, l'hôpital mise sur la qualité de vie au travail, l'accueil des nouveaux engagés et stagiaires notamment dans le secteur des soins ainsi que sur le développement des talents via, entre autres, la formation continue.



Audrey Liénard,
Département des Ressources Humaines. © DR.

Avec 4.500 employés et plus de 200 métiers différents au service des patients, le Grand Hôpital de Charleroi est un grand pourvoyeur d'emplois. Il recrute tout au long de l'année, avec, pour certains profils, des difficultés de recrutement.

« Nous sommes dans un secteur assez concurrentiel », explique Audrey Liénard du Département des Ressources Humaines, « surtout pour les profils infirmiers et soignants. Nous devons à la fois convaincre les futurs candidats de nous rejoindre et les motiver à rester chez nous. C'est pour cela que nous menons depuis plusieurs années une grande réflexion sur la Qualité de Vie au Travail et que nous avons mis le bien-être du personnel au centre de nos priorités ».

Personnes ressources

« Cela passe notamment par la présence, au sein de l'institution, de personnes ressources destinées à soutenir et accompagner le personnel face aux difficultés rencontrées tant sur le plan professionnel que personnel. Nous avons déjà une assistante sociale mais nous proposons dorénavant plusieurs formules de soutien psychologique et, enfin, nous avons récemment engagé un philosophe hospitalier pour accompagner le personnel en perte de sens ».

« La formation continue est aussi un de nos atouts. Externe mais surtout interne, elle permet non seulement au personnel de maintenir ses acquis



Conscient que les stages sont souvent déterminants dans le choix d'un futur employeur, le Grand Hôpital de Charleroi accorde une attention particulière à l'accueil des stagiaires et des nouveaux engagés. Chaque année, ce sont plus de 2.500 stagiaires qui sont accueillis dans le Département Infirmier et des soins. © DR.

mais surtout de développer ses compétences et d'évoluer au sein de l'institution. Enfin, notre projet de nouvel hôpital pour 2024 est un réel défi pour toutes nos équipes. Dès aujourd'hui, nous nous préparons à ce changement par la mise en place de nombreuses actions pour accompagner le personnel dans ce processus.»

Réussir l'intégration des stagiaires

Conscient que les stages sont souvent déterminants dans le choix d'un futur employeur, le Grand Hôpital de Charleroi accorde une attention particulière à l'accueil des stagiaires et des nouveaux engagés.

Le Grand Hôpital de Charleroi accorde une attention particulière à l'accueil des stagiaires et des nouveaux engagés.

Chaque année, ce sont plus de 2.500 stagiaires qui sont accueillis dans le Département Infirmier et des soins.

Dans ce département, comme dans l'ensemble des hôpitaux belges, il existe d'ailleurs une infirmière chargée de l'accueil des nouveaux engagés. Au GHdC, c'est Pascale Wattelet qui remplit cette fonction. Elle participe quoti-

diennement à la mise en œuvre concrète de cette politique d'intégration au sein du département infirmier. Elle aide, conseille, accompagne et soutient le nouvel engagé lors de ses premiers pas dans la vie professionnelle.

« En tant qu'infirmière chargée de l'accueil des nouveaux engagés (ou ICANE), je suis chargée de coordonner les stages, en étroite partenariat avec les écoles et hautes écoles. Je suis là pour favoriser l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des nombreux stagiaires infirmiers et aides-soignants.

L'accueil et l'encadrement du nouvel engagé sont individualisés au maximum. Notre plus grande satisfaction est d'avoir vu grandir le stagiaire durant le cursus de formation et ensuite de l'accueillir et l'intégrer comme collègue dans nos équipes. Le GHdC a des atouts importants à mettre en avant pour l'accueil de stagiaires et le recrutement de nouveaux soignants. Nous sommes un hôpital généraliste qui propose une offre de soins avec des spécialités aussi variées qu'un centre des grands brûlés, 3 services de soins intensifs, un pôle de soins oncologiques et un pôle de soins mère-enfants par exemple », conclut-elle, convaincue également que le fait d'être un employeur local, de proximité et stable est un autre atout indéniable pour recruter de nouveaux talents.

Laurence BRIQUET

Plus d'informations sur www.ghdc.be



« Notre plus grande satisfaction est d'avoir vu grandir le stagiaire et ensuite de l'accueillir et l'intégrer comme collègue dans nos équipes »,

Pascale Wattelet, infirmière chargée de l'accueil des nouveaux engagés (ICANE).



Le GHdC nourrit l'ambition d'inaugurer à l'horizon 2024 un campus santé intégré et innovant sur le site des « Viviers », situé sur la porte Est de la ville de Charleroi. © DR.

GRAND HÔPITAL de CHARLEROI

Ludovik, technologue en imagerie médicale

Elodie, assistante pharmacie

Marc, cardiologue

Morgane, sage-femme

Céline, infirmière

Samuelle, employée consultations

NOUS RECRUTONS

Elodie, assistante pharmacie

Alice, gestionnaire de performance

Francis, informaticien

Morgane, sage-femme

Khalil, transports et manutention

Céline, infirmière

Marc, cardiologue

Laura, technicienne de surface

Isabelle, infirmière

Francis, informaticien

ghdc.be/jobs

TRBA ENGAGE

TRBA.eu / jobs

DE NOUVEAUX TALENTS

Nous recherchons OUVRIERS h/f

- **Soudeur**
Mouscron - Peruwelz
- **Monteur de pneu**
Peruwelz
- **Mécaniciens camions**
Mouscron - Peruwelz
- **Mécaniciens voitures et camionnettes**
Mouscron - Peruwelz
- **Mécaniciens machines**
Mouscron - Peruwelz
- **Ouvriers signalisation**
Charleroi - Namur
- **Centraliste**
Charleroi - Namur
- **Chauffeurs C/CE**
Farcienne - Strey - Peruwelz - Mont St-Guibert
- **Chauffeur Camion grue**
Mouscron - Peruwelz
- **Ouvriers polyvalents**
- **Chefs d'équipe**
- **Machinistes grue à pneus**
- **Machinistes grue à chenilles**
- **Magasinier**
Mouscron - Peruwelz
- **Opérateurs asphalte**

Nous recherchons EMPLOYÉS h/f

- **Conducteurs de chantiers**
- **Géomètres**
- **Employé QSE orienté environnement**
Mouscron
- **Assistants de direction**
Mouscron
- **Employé administratif**
Mouscron - Peruwelz
- **Acheteur**
Mouscron

POSTULEZ SUR **jobs@TRBA.EU**

" CONSTRUISONS ENSEMBLE LES ROUTES DU FUTUR "

WWW.TRBA.EU

STEF

SPECIALISTE EUROPEEN DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE DES PRODUITS ALIMENTAIRES.

NOUS RECRUTONS:

- CHAUFFEUR CE
- PREPARATEURS DE COMMANDES
- AGENTS DE QUAI
- EMPLOYE CUSTOMER SERVICE
- KEY ACCOUNT
- ASSISTANT RH
- EXPLOITANT TRANSPORT
- JUNIOR MANAGER - GRADUATE

NOUS ATTENDONS VOTRE CV AVEC IMPATIENCE !

STEF_BELGIUM_RECRUITMENT@stef.com
WWW.STEF-BELGIUM.BE
STEF BELGIUM

CONSTRUISEZ VOTRE FUTUR
AU CŒUR DU MONDE ALIMENTAIRE.

L'Université Ouverte au service des

- Entreprises
- Opérateurs de formations
- Acteurs locaux

pour développer

- Des pratiques innovantes
- Des formations à la carte
- Des parcours d'apprentissage

www.uo-fwb.be

Université Ouverte de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Avenue Général Michel, 1B - 6000 Charleroi - +32 (0)71 65 48 30

Avec le soutien de
Fédération Wallonie
PLAN MARSHALL 4.0

Alstom is committed to taking up the challenge of sustainable mobility

To lead in **green and smart mobility solutions**, Alstom has significantly reinforced his R&D resources and intends to expand its leadership in rail innovation.

Our objective is to make rail systems:

- **more efficient** for operators;
- **more attractive** for passengers;
- and **more integrated** with other modes of transport.

Want to be part of the innovative sustainable transport solutions of tomorrow?
Discover how we keep the world moving on www.alstom.com and consider seriously joining us:
<https://jobsearch.alstom.com> (select Belgium).

ALSTOM
• mobility by nature •

« Nos travailleurs sont nos meilleurs ambassadeurs »

Avec ses 2.000 travailleurs, le Centre Hospitalier Universitaire de Tivoli, à La Louvière, recrute en permanence de nombreux profils, en mettant en avant son côté humain, convivial et proche des patients.

À La Louvière, le Centre Hospitalier Universitaire de Tivoli, ce sont pas moins de 2.000 travailleurs dont quelque 300 indépendants. « Nous recrutons en permanence, à peu près dans tous les métiers », explique Philippe Wauthier, directeur des ressources humaines. « Nous avons des postes ouverts dans le soignant, le médical et le paramédi-



Convivialité et esprit d'équipe. © D.R.

communauté locale et nous sommes un des plus gros employeurs de la région », note encore le DRH, pointant l'accent qui est mis sur le bien-être au travail. « Nous savons à quel point les travailleurs ont envie de pouvoir combiner vie professionnelle et vie privée, d'avoir, peut-être, une activité complémentaire. Nous faisons tout pour rendre cette combinaison possible, en acceptant, par exemple, les temps partiels ».

Donner du sens

Et c'est évidemment avec l'idée de se présenter au public que le CHU Tivoli participera à Talentum. « J'ai bien sûr l'espoir de rencontrer des candidats mais je viens surtout avec ma casquette d'évangéliste, si je puis dire, pour expliquer aux candidats, qui ont peut-être envie de donner plus de sens à leur travail, que nous avons une grande variété de métiers au sein de l'hôpital. Nous voulons que le public sache que l'hôpital recrute, qu'il se renseigne et que, peut-être, il se projette. Vous savez, un hôpital comme le nôtre, c'est un peu comme une petite ville qui travaille 24h sur 24, 7 jours sur 7 ».

Il est vrai que les métiers de l'hôpital sont plus nombreux et variés qu'on ne le croit. « L'hôpital, ce sont bien souvent quelque 200 métiers différents », ajoute Cynthia Colson. « Cela va de l'entretien à la sécurité en passant par la cuisine, la construction, les fonctions administratives, la gestion classique avec les achats, les finances, les RH... ». Avec toujours, en toile de fond, le bien-être du patient. Une collègue disait récemment



« Nous savons à quel point les travailleurs ont envie de pouvoir combiner vie professionnelle et vie privée », Philippe Wauthier, directeur des ressources humaines.



que le sourire bienveillant d'une technicienne de surface peut illuminer la vie d'un patient isolé. C'est clairement la réalité », conclut-elle.

L.B.

Plus d'infos sur : www.chu-tivoli.be



Nos 2.000 travailleurs œuvrent à la qualité des soins aux patients. © D.R.

cal mais aussi énormément dans le technique : nous cherchons des techniciens de maintenance, des électromécaniciens, des électriciens, des techniciens de surface et également des fonctions administratives et de support comme les accueils, l'informatique ou les ressources humaines. », ajoute-t-il.

« Dans tous les secteurs, nous avons des besoins qui évoluent de manière très dynamique : dans un mois, la liste des profils ouverts sera différente, en fonction de la mobilité interne, des nouveaux projets ou des départs », poursuit Cynthia Colson, responsable communication.

L'hôpital, ce sont bien souvent quelque 200 métiers différents.

Pour recruter, l'établissement met évidemment en avant ses atouts. « Notre point fort, c'est l'image que nous avons. Nous sommes mono site et nous avons tous les atouts d'un grand hôpital mais avec le côté humain et convivial. Ici, on se connaît, on se parle. Nos travailleurs sont nos meilleurs ambassadeurs. L'autre jour, quelqu'un m'a dit « Je ne travaillerais nulle part ailleurs ». Nous sommes également bien implantés dans la



Rejoignez-nous !

Consultez nos offres d'emploi et postulez directement sur notre site web



www.chu-tivoli.be
Rubrique JOB

Centre Hospitalier Universitaire Tivoli
34, Avenue Max Buset - 7100 La Louvière
064/27.61.11
  

ÉCLABOUSSE L'AVENIR DE TON TALENT !



**Les métiers du secteur de l'eau,
ce sont 1.001 jobs utiles !
Des emplois durables et près de chez toi.**
Plonge sur www.lesmetiersdeleau.be



[lesmetiersdeleau.be](http://www.lesmetiersdeleau.be)

2001248228

Industeel



Des aciers meilleurs pour la planète et ses habitants

Avec près de 1.000 personnes actives sur son site de Marchienne-au-Pont, Industeel est l'un des plus gros employeurs de la région de Charleroi. Industeel est un producteur d'aciers spéciaux ayant l'empreinte CO₂ la plus faible de l'industrie. Nous fournissons aussi les aciers nécessaires à la transition énergétique pour de nombreuses applications à travers le monde entier. Prêt à relever des challenges techniques et humains ?

On recrute !

- ▶ Responsables Maintenance mécanique (H/F/X)
- ▶ Ingénieur Fiabilisation et Progrès Maintenance Junior (H/F/X)
- ▶ Planificateur de Maintenance (H/F/X)
- ▶ Techniciens de maintenance électrique ou mécanique (H/F/X)
- ▶ Expert process Laminage (H/F/X)
- ▶ Ingénieur méthodes Qualité (H/F/X)
- ▶ Chef de projets spéciaux Service clients (H/F/X)

Envoyez votre candidature à notre Responsable Recrutement

julie.deconinck@arcelormittal.com

Retrouvez le détail de nos offres sur :

references.lesoir.be

2001249111

UNSUCK WORK



**Le travail c'est fantastique.
Mais honnêtement il y a aussi des
choses qui craignent !
C'est pour améliorer votre travail et
l'ensemble du marché de l'emploi
qu'Accent s'est donné une mission :
Unsuck Work.**



Découvrez tout sur notre campagne Unsuck Work et nos offres d'emploi sur : accentjobs.be

ACCENT

2001247570



Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse recherche différents profils (H/F/X) :

SITE MEUSE :

- Cuisinier
- Responsable pôle travaux

SITE SAMBRE :

- Infirmier en chef pour les consultations

POUR NOS 2 SITES :

- Infirmiers
- Responsable formation
- Technologues en imagerie médicale

Venez nous retrouver au Talentum Hainaut le 29 septembre au Dôme de Charleroi.




www.chrsm.be/jobs

2001247215

Le secteur de l'énergie offre de véritables opportunités

Les questions liées à l'énergie et au climat sont au cœur de l'activité de la société ORES. Il ne suffit toutefois pas de décréter que l'on veuille travailler à la lutte contre le réchauffement climatique. Encore faut-il s'en donner les moyens et disposer de ressources humaines compétentes. De nombreux postes sont à pourvoir au sein du premier distributeur d'énergie en Wallonie.



Alessio Santamaria,
ingénieur industriel en génie électrique. © DR.



Missions diverses

En Wallonie, ORES assure de nombreuses missions : la distribution d'énergies aux entreprises, collectivités et particuliers, la fourniture d'énergie aux clients précarisés, la gestion des infrastructures du réseau de distribution de gaz, du réseau électrique... Sans oublier que l'entreprise est responsable du fonctionnement et de l'entretien de l'éclairage public des voiries

communales.

Outre ces missions traditionnelles, « l'actualité sur le front de l'énergie et l'explosion des prix entraînent une plus grande précarité sociale et renforcent encore notre engagement dans la lutte contre la précarité énergétique », ajoute Bernard Godart, Directeur ORES Charleroi. « Nous sommes amenés notamment à placer un nombre important de compteurs à prépaiement. »

Défis majeurs

À plus long terme, les perspectives s'inscrivent dans le défi de la transition énergétique. Elles nécessiteront des investissements massifs pour accroître la capacité du réseau à absorber la quantité d'électricité verte produite par le photovoltaïque et l'éolien, adapter le réseau existant pour faire face à l'augmentation des charges transitant sur le réseau en raison du plus grand nombre de véhicules électriques, etc.

À plus long terme, les perspectives s'inscrivent dans le défi de la transition énergétique, nécessiteront des investissements massifs pour accroître la capacité du réseau à absorber la quantité d'électricité verte produite par le photovoltaïque et l'éolien, adapter le réseau existant pour faire face à l'augmentation des charges transitant sur le réseau en raison du plus grand nombre de véhicules électriques, etc.

« L'arrivée massive des bornes de recharge électrique constitue un défi majeur », estime notre interlocuteur. « Le parc de voitures en leasing sera complètement renouvelé d'ici à cinq ans. On s'attend à des centaines de milliers de points de chargement supplémentaires. À ce défi, s'ajoute celui des nombreuses pompes à chaleur qui se multiplieront sur le réseau. Du côté du réseau de l'éclairage public communal, l'ensemble des luminaires doit être remplacé par du LED d'ici 2030. Tout cela suffit à faire comprendre qu'on soit à la recherche d'un grand nombre d'ingénieurs et de techniciens, qui viendront s'ajouter aux quelque 2.350 collaborateurs actuels. »

Parcours de formation

À leur arrivée chez ORES, les nouveaux collaborateurs bénéficient tous d'une formation de quelques semaines. Ce fut par exemple le cas, en 2018, d'Alessio Santamaria, ingénieur industriel en génie électrique. Aujourd'hui responsable des équipes techniques de la région de Charleroi, il est à la tête d'environ 80 techniciens d'intervention sur le terrain, auxquels s'ajoutent le personnel de maîtrise, les chefs d'équipes et de chantiers, les superviseurs, etc.

« On n'apprend pas vraiment le métier à l'école », témoigne-t-il. « Il faut se former sur le tas, en contact avec les gens sur le terrain. Au niveau managérial, il y a aussi des défis. Quand vous êtes un jeune ingénieur comme moi qui arrive à la tête d'une équipe avec des collègues plus expérimentés, il faut asseoir votre crédibilité au quotidien. Il s'agit de montrer que vous êtes capable de gérer entre autres des situations difficiles comme des dégâts à la suite d'une tempête. »

Au-delà des difficultés, Alessio Santamaria retient surtout la



« L'actualité sur le front de l'énergie et l'explosion des prix entraînent une plus grande précarité sociale et renforcent encore notre engagement dans la lutte contre la précarité énergétique »,

Bernard Godart,
Directeur ORES Charleroi.

»

dimension de service public de son métier : « Quand un client vous remercie car vous l'avez réalimenté en électricité après une panne, il n'y a pas de plus belle récompense. »

Philippe Van Lil

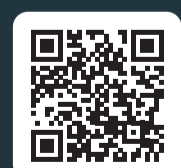
Plus d'infos :
jobs.ores.be

Vous êtes préoccupé(e) par notre avenir et celui des futures générations ?

Vous souhaitez faire la différence et vous investir au service de la transition énergétique en Wallonie ?

Alors rejoignez nos équipes !

ORES, élue « Top Employer » 2022, est à la recherche de nouveaux talents (IT, ingénieurs et techniciens – H/F/X) pour continuer à relever les nombreux défis du monde de l'énergie.



www.ores.be/offres-emploi



www.facebook.com/ores.be
www.facebook.com/oresrecrute

ORES 

top
EMPLOYER
BELGIË
BELGIQUE
BELGIUM
2022

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

BRUSSELS SOUTH CHARLEROI AIRPORT
RECRUTE les profils suivants :

- **Superviseur Sûreté**
- **Acheteurs – Marchés Publics**
- **Auditeur**
- **Agent Check-in**
- **Agent Piste**
- **Agent PMR**
- **Agent Opération**

Retrouvez les descriptifs complets sur www.brussels-charleroi-airport.com

Rendez-vous au Talentum Hainaut
le 29 septembre au Dôme de Charleroi

+ de 200 formations
Révèle-toi !
Apprends ton métier
avec l'IFAPME

CENTRE IFAPME Mons-Borinage Centre
CENTRE IFAPME Charleroi

Trouvez un emploi à votre goût sur Asap.be

asap
enjoy your job

PÔLE HOSPITALIER JOLIMONT | HELORA
PLUS QU'UN RÉSEAU HOSPITALIER

REJOINDRE LE GROUPE JOLIMONT, C'EST ÉGALEMENT REJOINDRE LE RÉSEAU HELORA.

Helora a pour objectif de créer un réseau de proximité, plus proche des gens, géographiquement et humainement !

Votre métier est d'aider et de prendre soin des autres. Notre métier est de faire en sorte que votre cadre de travail s'améliore et de vous donner les moyens de vous développer. Evoluer, participer à des missions transversales ou des groupes de travail... tout cela crée une belle énergie collective.

Nous mettons en place une politique active de formation qui porte ses fruits : de plus en plus de créations de poste sont attribuées à des collaborateurs déjà présents !

SCANNEZ-MOI !

VIS UNE EXPÉRIENCE UNIQUE À L'ÉTRANGER

Avec Explort, développe tes compétences et lance-toi dans une aventure professionnelle à l'international

explort
International Business Training
explort.be

Wallonia.be
EXPORT INVESTMENT
Centre de compétence business
forem

Formez-vous aux métiers du numérique avec nos experts & décrochez un job !

www.technofuturtic.be

technofutur TIC
Centre de compétence

Au cœur de l'hôpital, la technique

Qui dit hôpital dit blouses blanches et personnel soignant. Il ne faudrait cependant pas oublier le fonctionnement technique qu'impose la mise à disposition d'un tel bâtiment et de ses équipements. Ici aussi, les effectifs sont d'une importance cruciale.

Une maîtrise à 360°

Sur le site de Sainte-Élisabeth du CHU UCL Namur, Jean-Marc Henry, Chef de service du Service technique, coordonne les activités d'une équipe de 21 personnes. Leurs tâches : assurer le fonctionnement et la maintenance de tous les systèmes de ventilation, climatisation



Jean-Marc Henry,
Chef du service technique - Site Sainte-Élisabeth. © DR.



Sur le site de Sainte-Élisabeth du CHU UCL Namur, Jean-Marc Henry, Chef de service du Service technique, coordonne les activités d'une équipe de 21 personnes. © DR.

et chauffage ; réaliser des travaux de menuiserie, de peinture, de plomberie, etc. ; gérer les interventions d'entreprises extérieures pour des travaux d'entretien ou autres ; collaborer avec les organismes de contrôle agréés chargés de veiller au respect des normes ; organiser le ramassage des déchets, etc.

Jean-Marc Henry admet qu'il ne connaissait pas le milieu hospitalier quand il a démarré dans cette fonction multitâche : « J'avais un bagage de vingt ans comme électromécanicien dans l'industrie alimentaire. J'ai donc dû apprendre beaucoup de choses en arrivant ici. Sur le plan technique, un hôpital est vraiment très

comparable à une industrie ayant une technique de pointe et dont le niveau de sécurité est au plus haut niveau, en l'occurrence tant pour les patients que pour le personnel. »

« Il va sans dire qu'un tel métier exige de rester en permanence à l'affût du moindre problème qui pourrait survenir dans des locaux sensibles comme les blocs opératoires ou sur des installations critiques qui supportent la vie des patients. L'approvisionnement en eau et en électricité doit également être maîtrisé à tout moment », renchérit Didier Hanneesse, Chef du Département logistique du site hospitalier de Godinne du CHU UCL Namur.

Sur le plan technique, un hôpital est vraiment très comparable à une industrie ayant une technique de pointe et un très haut niveau de sécurité.

Wanted alter ego

Actuellement, ce site de Godinne est justement à la recherche d'un alter ego à Jean-Marc Henry. « La fonction impose évidemment une bonne maîtrise des techniques traditionnelles du bâtiment, mais aussi des équipements plus spécifiques au milieu hospitalier », prévient Jean-Marc Henry. « Ce type de profil pourrait par exemple correspondre à celui d'un ingénieur en élec-

tromécanique. Ce poste demande aussi des qualités d'animateur d'équipe. »

Didier Hanneesse souligne que le postulant « devra forcément être quelqu'un de passionné par le métier de la maintenance, puisqu'il existe peu de lieux comme un hôpital où sont pratiquées une telle diversité de techniques. Un autre facteur potentiel d'attrait du poste est le cadre de travail particulièrement agréable : le site de Godinne est verdoyant et en bord de Meuse. »

Des défis en vue

Ce ne sera pas une fonction de tout repos néanmoins. Comme le détaille Didier Hanneesse, « outre le maintien des installations existantes, ce nouveau responsable sera confronté à différents challenges supplémentaires, notamment pour l'aspect social et humain de la fonction. »

Par ailleurs, un vaste programme de construction et de rénovation concerne actuellement tous les sites du CHU. « Il s'agira d'accompagner ces chantiers mais aussi de mettre en place des procédures de suivi de la performance de la gestion quotidienne de la maintenance des bâtiments via les indicateurs adéquats. Le chef de service devra également contribuer à l'amélioration des infrastructures et à la maîtrise des coûts, singulièrement dans le domaine des consommations énergétiques. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos sur : emploi.chuucnamur.be/



« Il va sans dire qu'un tel métier exige de rester en permanence à l'affût du moindre problème qui pourrait survenir dans des locaux sensibles comme les blocs opératoires ou sur des installations critiques qui supportent la vie des patients »,

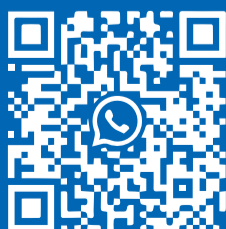
Didier Hanneesse,
Chef du Département logistique du site hospitalier de Godinne du CHU UCL Namur.

”

CHEZ NOUS, TOUT LE MONDE A SA CHANCE.

MAIS PAS N'IMPORTE QUI.

Postule
via notre
Whatsapp



CHU
UCL
NAMUR



COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION
SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL



RETOUR APRÈS ABSENCE DE LONGUE DURÉE

**AGIR SUR
L'ABSENTÉISME**

Quelles marges de manœuvre
pour les entreprises ?

PROGRAMME ET INSCRIPTION :
www.htagevents.be

INFORMATIONS :
pascale.lenaers@referencess.be

LA POSSIBILITÉ EST DONNÉE
DE COMMENCER LA JOURNÉE
AVEC LE SÉMINAIRE 'LES
NOUVELLES OBLIGATIONS
EN MATIÈRE DE DROIT
À LA DÉCONNEXION
— CONTRAINTES ET
OPPORTUNITÉS POUR UNE
MISE EN ŒUVRE OPTIMALE'
ORGANISÉ EN MATINÉE (9H30 À
12H30) AVANT DE PARTAGER LE
LUNCH

Un retour au travail après une longue
période d'absence — une maladie, un
congé thématique ou une dispense
conventionnelle de prestations — n'est
jamais simple à gérer, notamment pour
l'employeur qui doit offrir certaines
garanties au travailleur et être attentif à
diverses obligations légales qui limitent
parfois le champ des possibles.

Ce séminaire fera un point sur le cadre
réglementaire et ses évolutions, puis
mettra en évidence de bonnes pratiques,
assorties de conseils de mise en œuvre.

CE SÉMINAIRE
EST ORGANISÉ
EN CO-CRÉATION
AVEC

lus Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

CESI One
SenseCare

reca

RECA RECRUTE!

Rendez-vous à **Talentum Hainaut**

2001249049

VENEZ TRAVAILLER POUR DES MARQUES FORTES!

Découvrez toutes nos offres d'emploi sur www.startpeople.be

2001248726

Trouvez votre job en tant qu'opérateur chez SD Worx!

sdworx
For life. For work.

2001249029

TRAVAILLER CHEZ LIDL, ÇA COMPTE!

Lidl, c'est l'endroit idéal pour faire ses courses, mais aussi pour relever des défis professionnels ! Envie d'un nouveau job dans une équipe au top ? Ça tombe bien ! Lidl continue d'agrandir ses magasins et en ouvre régulièrement des nouveaux. **Nous cherchons donc des collègues sympas** prêts à rejoindre la #TeamLidl.

Tenté par l'expérience Lidl dans l'un de nos **magasins** ?

- Étudiant jobiste • Employé(e) de magasin • Assistant store manager
- Store manager • District Manager

Ou dans notre nouveau **centre logistique** à La Louvière ?

- Préparateur de commandes
- Étudiant jobiste

Postulez sur TRAVAILLERCHEZLIDL.BE

2001248735

Burotech Group
Engineering & Services
www.burotech.eu

PROJETS
CONSULTANCE
ENGINEERING
Industrie & Infrastructure
BUREAU D'ETUDE

Nous recrutons :

- Projeteur en tuyauterie
- Dessinateur industriel
- Ingénieur en construction
- Ingénieur en électricité et instrumentation
- Project Manager en Génie Civil
- Project Manager en électricité
- Assistant administratif technique
- Superviseur de chantier

2001248348

UCLouvain FORMATION CONTINUE **ATELIERS DES FUCAM**

Pensez UCLouvain

POUR VOTRE FORMATION CONTINUE

DÉCOUVREZ QUELQUES UNS DE NOS PROGRAMMES:

- Assurances
- Gestion des ASBL
- Planification patrimoniale
- BIM (E-Architecture)
- Gestion du changement
- Transformation digitale
- Com Web
- Gestion RH
- Transmédia
- Développement territorial
- Leadership
- Mandataire de crise
- Fiscalité

WWW.ATELIERS-DES-FUCAM.BE ATELIERS-MONS@UCLouvain.be 065/35 33 88

2001248825

ACTIEF Le job de tes rêves chez Actief

Tu es à la recherche d'un job technique (mécanicien, électromécanicien, technicien HVAC, soudeur, ...), tu veux rejoindre le monde de la construction (maçon,...) ?

Le job de tes rêves serait plutôt un job d'employé multilingue en support à la clientèle, responsable ou assistant marketing, responsable ou assistant logistique ?

Tu ne sais pas exactement vers quelle fonction te diriger, mais tu connais mieux que personne tes compétences et tes points forts et tu veux en discuter avec nous ?

Il te manque LE partenaire... Celui qui pourra te comprendre, te donner la main et t'emmener vers ce job qui t'attend depuis toujours... Chez ACTIEF INTERIM, nous ne sommes pas une agence matrimoniale, mais le matching pro, c'est notre travail !

N'hésite pas à aller sur notre site www.actief.be pour trouver le job qui te convient.

2001256731

Planifiez votre entretien personnel chez Konvert

2001247735

Une centaine d'emplois IT disponibles au Forem

Dans le cadre de son nouveau contrat de gestion, le Forem s'est fixé des objectifs ambitieux, à la fois pour son fonctionnement interne et en termes de services rendus aux citoyens. Cela nécessite notamment une informatique performante et l'engagement de profils IT.

Matching automatisé

La recherche d'offres d'emploi est l'une des fonctions en ligne les plus utilisées. Le souci est qu'à chaque connexion, l'internaute doit généralement introduire une série de données avant de pouvoir accéder aux résultats qui le concernent spécifiquement.

Comme l'explique Cédric Charron, Directeur du départe-



Dans le contexte d'un marché IT particulièrement tendu où le manque de main-d'œuvre est récurrent, l'agence wallonne se retrouve dans la peau d'un employeur, avec des difficultés à compléter son cadre. © D.R.

tement informatique du Forem, les choses vont changer au service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle : « Nous développons un outil automatique de matching.

En fonction des données de son profil, le demandeur d'emploi verra désormais apparaître les annonces qui lui correspondent le mieux au vu de ses compétences, des langues qu'il parle, etc.

Il pourra même voir en fonction de quels critères on a établi la correspondance. On ne parle pas vraiment d'intelligence artificielle, mais de la bonne pondération de divers facteurs permettant de fournir des correspondances optimales. »

Nombreux développements

Ce nouvel outil ne constitue qu'un projet parmi beaucoup d'autres au sein du département informatique. Dans le contexte d'un marché IT particulièrement tendu où le manque de main-d'œuvre est récurrent, l'agence wallonne se retrouve dans la peau d'un employeur, avec des difficultés à compléter son cadre.

Notre interlocuteur précise qu'« actuellement, une centaine de postes sont vacants dans tous les domaines de l'informatique : développeurs d'applications, testeurs, analystes, spécialistes de l'architecture des infrastructures IT et de l'architecture des don-

Ce mercredi 5 octobre de 18h00 à 21h00, le Forem organise à Charleroi un événement « After Work » dans l'optique de ses prochains recrutements.

nées, etc. Nous cherchons aussi des informaticiens ayant des compétences très spécifiques, entre autres par rapport à l'administration d'un environnement Cloud de type Microsoft 365. Il y a également des fonctions d'encadrement à pourvoir : chefs de service, chefs de projets et responsables de programmes. Cette dernière

est une fonction transversale bien plus liée à la coordination d'activités qu'à une position hiérarchique. »

Afterwork le 5 octobre à Charleroi

Outre à propos des compétences techniques évidentes, Cédric Charron insiste sur l'importance des « compétences douces », les fameux soft skills : « La tendance est à la recherche de collaborateurs faisant preuve d'autonomie et d'initiative.

Dans notre fonctionnement, nous laissons à nos équipes pluridisciplinaires la liberté de déterminer les meilleurs moyens d'atteindre leurs objectifs. Le but est de fournir aux utilisateurs des outils, comme les applications, qui répondent efficacement à leurs besoins.

C'est seulement ainsi que l'on peut profiter de toute la richesse des expertises que les différents collaborateurs peuvent apporter à un projet. »

Ce mercredi 5 octobre de 18h00 à 21h00, le Forem organise à Charleroi un événement « After Work » dans l'optique de ses prochains recrutements. « Nous voulons nous montrer tels que nous sommes », soutient Cédric Charron. « Les demandeurs d'emploi pourront rencontrer des membres de notre personnel, de tous les horizons techniques, qui leur présenteront concrètement la nature de notre travail au quotidien. Il ne suffit pas de déclarer que nous fonctionnons de manière agile et novatrice ; il faut pouvoir le démontrer. »

Philippe Van Lil



« Nous développons un outil automatique de matching. En fonction des données de son profil, le demandeur d'emploi verra désormais apparaître les annonces qui lui correspondent le mieux au vu de ses compétences, des langues qu'il parle, etc. »

Cédric Charron,
Directeur du département informatique.



Plus d'infos :
agenda.leforem.be/after-work-recrutement-it-du-forem-2022-10-05.html



forem...

ENGAGE 100 PROFILS IT

ANALYSTES IT • ARCHITECTES IT •
DÉVELOPPEURS IT • EXPERTS COORDINATION IT •
EXPERTS GESTION DE PROJET IT • INGÉNIEURS
SYSTÈME IT • RESPONSABLES D'ÉQUIPE IT • ...

AFTERWORK

Rencontrez-nous pour intégrer
rapidement nos équipes !

5 OCTOBRE 18H À CHARLEROI

Sur inscription : leforem.be

« Le TEC est face à des défis technologiques et environnementaux »

Conducteur de bus ou de métros sont évidemment des métiers qu'on s'attend à trouver du côté du TEC mais pas que. L'entreprise est en effet face à de nombreux défis, notamment environnementaux, qui exigent de nouveaux profils qu'elle cherche à recruter...

Dans sa division Hainaut, le TEC compte quelque 860 travailleurs. À Charleroi, ils sont 1.150 et ces chiffres ne cessent de progresser. Là, il s'agit principalement de conducteurs de bus et de métros. « À côté de ça, il y a



toute une série d'autres profils qui ont évolué. Si avant, on avait besoin de mécaniciens, aujourd'hui, on cherche à engager des électromécaniciens. Le bus diesel a vécu et on va vers des bus "zéro émission" et des modèles plus propres. Il y a aussi pas mal de véhicules hybrides et il faut le personnel pour gérer tout cela, tout en formant ceux qui sont déjà en place », argumente Rémy Prévot, Directeur Exécutif territorial à la direction Hainaut.

« Au-delà du métier de chauffeur, on a besoin d'ajusteurs, de soudeurs, de peintres en carrosserie... On leur propose un emploi durable, dans le bon sens du terme. La société évolue du "tout à la voiture" vers un usage plus développé des transports en commun et tout cela a un impact sur le développement durable et, donc, sur leur job », note encore Rémy Prévot, ajoutant que le TEC ne manque pas d'atouts pour séduire de nouvelles recrues. « Notre société a une certaine assise et va continuer en ce sens. Nous offrons la stabilité d'emploi mais aussi un paquet de défis : technologiques, de mobilité ou encore environnementaux. »

Mobilité au rendez-vous

Comment recruter dans ce contexte ? « Je pense que les jeunes sont de plus en plus sensibles à la cause environnementale et que le transport a un rôle à jouer sur cet enjeu. L'aspect socio-écono-



mique parle également aux jeunes générations qui veulent une mobilité accessible à tous », poursuit Rémy Prévot. Sans compter les projets qui se multiplient

Les transports en commun ont un rôle à jouer dans l'aspect environnemental.

dans la région de Charleroi où on parle de nouveau stade, de l'arrivée de Legoland... « Un des enjeux, c'est que ça fonctionne et pour ça, il faut que la mobilité soit au rendez-vous et je pense que ça peut être un élément de fierté pour tous ceux qui voudraient nous rejoindre ».

Au salon Talentum Hainaut, le TEC espère évidemment rencontrer des candidats potentiels. « Pour les métiers techniques, on a vraiment du mal à trouver certains profils, malgré nos contacts avec les écoles. Un de nos objectifs, ça va vraiment être de nous connecter avec des filières techniques pour trouver davantage de candidats pour ces métiers dits "techniques", note-t-il. Ce sera aussi une occasion de tenter de changer l'image qu'on peut avoir des transports wallons. « Les transports publics ont encore trop souvent une image d'inertie mais les choses changent depuis quelques années. Les projets sont nombreux et variés comme le développement des lignes express, des bus à haut niveau de services, la rénovation des stations de métro à Charleroi ou même la création de nouveaux dépôts. Je crois pouvoir dire qu'il y a rarement eu autant de projets sur la table et d'ambition pour atteindre les objectifs », conclut Rémy Prévot.

Plus d'infos sur : www.letec.be

L.B.



« Je pense que les jeunes sont de plus en plus sensibles à la cause environnementale et que le transport a un rôle à jouer sur cet enjeu. Il y a rarement eu autant de projets sur la table et d'ambition pour atteindre les objectifs », Rémy Prévot, directeur exécutif territorial.



LE TEC RECRUTE (H/F/X) POUR LES RÉGIONS DE CHARLEROI, LA LOUVIÈRE ET MONS



Des **CONDUCTEURS**



Des **MÉCANICIENS, DIAGNOSTICIENS et ÉLECTRICIENS AUTOMOBILES**



Et bien d'autres profils !

ÇA VOUS INTÉRESSE ?
DÉCOUVREZ TOUTES NOS OFFRES
D'EMPLOI SUR LETEC.BE/OBS



18 OCT 2022
9h30-12h30

Silversquare Baillielles

Séminaire LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Contraintes et opportunités pour une mise en œuvre optimale

BIENTÔT UNE NOUVELLE OBLIGATION

PROGRAMME ET INSCRIPTION :
www.htagevents.be

INFORMATIONS :
pascale.lenaers@referencences.be

LA POSSIBILITÉ EST DONNÉE DE POURSUIVRE AVEC LE SÉMINAIRE 'RETOUR AU TRAVAIL APRÈS ABSENCE DE LONGUE DURÉE' ORGANISÉ EN APRÈS-MIDI (13H30 À 16H30) APRÈS LE LUNCH

Un droit à la déconnexion est déjà ancré pour les travailleurs du secteur public. De nombreuses entreprises du secteur privé vont maintenant devoir, à très court terme, également prévoir une politique en la matière. Le droit à la déconnexion est en effet un des points repris dans le Deal pour l'Emploi qui sera en principe voté au début de cet automne.

Ce séminaire vous exposera les modalités à prévoir, puis abordera la mise en œuvre pratique dès lors qu'il n'existe pas de solution clé-sur-porte en la matière. Il s'agit de se mettre dans la peau d'un explorateur ou d'un expérimentateur... tout en respectant le cadre légal. En capitalisant sur les partages d'expérience, nous identifierons ensemble les questions essentielles à vous poser lors de la mise en place d'une telle politique.

CE SÉMINAIRE EST ORGANISÉ EN CO-CRÉATION AVEC

lus Laboris Belgium Global HR Lawyers
Clayes & Engels

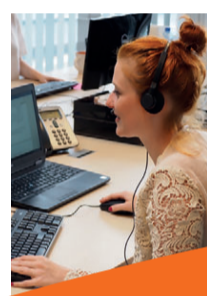
CESI One
SenseCare



REJOINDRE AUTOSÉCURITÉ

▶ C'EST TRAVAILLER POUR LE PREMIER OPÉRATEUR WALLON DE CONTRÔLE TECHNIQUE ET DU PERMIS DE CONDUIRE
▶ MAIS AUSSI CONTRIBUER À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE DES AUTOMOBILISTES.

www.autosecurite.be



RETROUVEZ NOS OFFRES D'EMPLOI SUR WWW.AUTOSECURITE.BE OU SCANNEZ LE QR CODE



2001249265

J'ai enfin trouvé ma voie.

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues.
Trouvez votre formation sur www.referencesacademy.be

Références Academy

2001257431

Talentum Hainaut

- Vous êtes à la recherche d'un **emploi** ou d'une **formation** dans le Hainaut?
- Venez **rencontrer** votre **futur employeur** lors du salon de l'emploi et de la formation Talentum Hainaut!
- Rendez-vous le **29/09** au **Dôme de Charleroi** de 13h à 18h

29-09-2022



Références

Envie d'y participer? Inscription gratuite sur www.talentum.jobs

2001257431

Dessin en architecture, un bon plan

Béregère André occupe aujourd'hui la fonction de dessinatrice en architecture dans un bureau de la région de Tournai. Elle doit cette opportunité au fait d'avoir suivi une formation au sein du centre Technocité dans un métier en recherche de talents.

Il y a une trentaine d'années, Béregère André a suivi des études en infographie, qu'elle enseigna elle-même par la suite à des étudiants. Puis, vint une période de transition, pendant laquelle elle exerça une autre activité professionnelle, pour finalement revenir à un job lié aux outils informatiques dans le cadre d'un bureau d'aménagement d'intérieur.

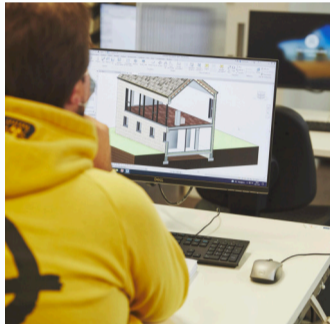
De la table à dessin aux logiciels informatiques
« Les aléas de la vie ont ensuite fait que ce bureau a décidé de se séparer de moi », se souvient-elle.

« J'ai alors décidé qu'il était temps de faire une bonne remise à jour de mes compétences pour pouvoir accéder au domaine de l'architecture.



Fin 2019, Béregère s'est orientée vers une formation de Technocité centrée sur des logiciels de dessin fort utilisés de nos jours en architecture : AutoCAD et Revit, développés par l'éditeur Autodesk. « Dans mon groupe, il y avait des gens de tous âges et aux bagages relativement différents. Le formateur a réussi la prouesse de nous faire quasiment tous converger au même niveau », explique Béregère. © LAETIZIA BAZZONI

Fin 2019, je me suis orientée vers une formation de Technocité.



Organisée en horaire de jour à temps plein, cette formation a duré trois mois. © LAETIZIA BAZZONI

Elle était centrée sur des logiciels de dessin fort utilisés de nos jours en architecture : *AutoCAD* et *Revit*, développés par l'éditeur *Autodesk*.

Est-ce que ce fut un grand chamboulement ? « Non, car j'avais déjà utilisé *AutoCAD*, qui est un outil de référence depuis une quarantaine d'années. Pour *Revit*, plus récent, ça n'a pas été trop difficile non plus car, grâce à ma formation initiale, j'avais acquis une bonne compréhension de ce genre de logiciels et certains automatismes. De plus, même si,

avec les années, l'outil informatique a peu à peu remplacé la table à dessin, le papier et l'encre de Chine, les normes du dessin technique n'ont guère évolué. »

Au bon endroit avec les bonnes personnes

Organisée en horaire de jour à temps plein, cette formation a duré trois mois.

Béregère André n'en garde que de bons souvenirs : « J'ai eu l'impression de me retrouver au bon endroit et avec les bonnes personnes, dans une formation qui me correspondait vrai-

ment. D'un très bon niveau, le formateur s'est également avéré un excellent pédagogue. Dans mon groupe, il y avait des gens de tous âges et aux bagages relativement différents. Le formateur a réussi la prouesse de nous faire quasiment tous converger au même niveau. »

Le choix de notre interlocutrice s'avéra judicieux.

À l'époque, Technocité avait organisé cette formation en collaboration avec le Forem car le dessin technique était une fonction en pénurie de personnel qualifié. Au terme de la formation, Béregère André décrocha un stage au sein d'un bureau d'architecture de la région de Tournai, dont elle est originaire : « J'ai eu immédiatement l'opportunité de travailler à la maquette d'un "gros bazar" : un grand immeuble à appartements.

À la fin du stage, le bureau m'a proposé un CDD. »

Béregère André estime que le volet de la formation consacré au logiciel Revit constitue un avantage indéniable pour trouver du travail : « Il devient l'outil de référence dans mon métier. Il permet en effet de réaliser directement la maquette d'un projet de construction et d'en extraire de multiples données, comme le coût des matériaux nécessaires pour le réaliser. Or, paradoxalement, ce logiciel n'est pas encore très répandu en Wallonie. Quand on postule avec ce genre de compétences en poche, c'est forcément un plus ! », se réjouit-elle.

Philippe Van Lil



Technocité avait organisé cette formation en collaboration avec le Forem car le dessin technique était une fonction en pénurie de personnel qualifié. Au terme de la formation, Béregère André décrocha un stage au sein d'un bureau d'architecture de la région de Tournai. À la fin du stage, le bureau lui a proposé un CDD. © LAETIZIA BAZZONI



Béregère André, dessinatrice en architecture. © LAETIZIA BAZZONI

Besoin de grandir ?

Heureusement vous pouvez suivre de nombreuses formations chez Cefora.

Vous désirez également continuer à grandir et vous préparer de manière optimale pour l'avenir ? Cefora va vous y aider. Grâce à leurs formations, ils veillent à ce que les entreprises et les employés gardent leur motivation et se préparent à l'avenir qui se profile. Parce qu'apprendre, c'est grandir.

En tant que personne et en tant que professionnel. Que vous soyez employeur, employé ou chercheur d'emploi.

Apprendre et grandir ensemble.

Découvrez l'offre complète sur cefora.be



Apprendre et grandir ensemble