

# Références



DOSSIER ICT + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

SECTEUR PRIVÉ

## Le salaire brut médian en hausse de 10 % en un an

Le salaire brut médian a augmenté de 10 % l'an dernier en Belgique, selon un décompte effectué à partir des données salariales du prestataire de services en ressources humaines SD Worx. En Wallonie, le salaire médian (la moitié des travailleurs du secteur privé gagne plus, l'autre moitié gagne moins) s'établit à 3.030 euros (+9,59 %), en Flandre, à 3.300 euros (+10,15 %) et à Bruxelles, à 3.650 euros (+10,72 %). Le Limbourg a le salaire médian le plus élevé (3.013,5 euros) pour les ouvriers, suivi par la Flandre-Orientale et le Brabant wallon. L'ouvrier actif dans la capitale a le salaire médian le plus bas (2.767,5 euros), bien que l'augmentation y ait été la plus forte (+12,6 %). Pour les employés, la Région bruxelloise est le lieu de travail par excellence, avec un salaire médian de 4.220 euros. BELGA

TÉLÉTRAVAIL

## La crise énergétique influence les habitudes

La crise énergétique a une incidence sur les habitudes de télétravail, constate une enquête menée auprès de 500 employeurs par l'entreprise de services RH Acerta et le bureau d'enquête Indiville. Dans la moitié des entreprises belges, les travailleurs et travailleuses se rendent plus souvent au bureau à cause des prix de l'énergie, utilisent moins leur voiture, pour réduire les frais de transport, ou prennent plus souvent leur douche au travail.

Le rythme hebdomadaire acquis par les Belges qui ont la possibilité de télétravailler est, en moyenne, d'un ou deux jours de travail à la maison et trois ou quatre jours au bureau. Seuls 27 % télétravaillent encore au moins trois jours par semaine. Près de deux entreprises sur trois (63 %) considèrent que cette proportion ne changera pas, même si les travailleurs de 26 % des sociétés interrogées se rendent davantage au bureau, pour économiser de l'énergie à la maison. Par contre, 24 % des employeurs souhaitent que leurs employés se rendent davantage au bureau et 13 %, qu'ils télétravaillent davantage.

« L'équilibre entre les jours au bureau et les jours en télétravail est défini au niveau de l'équipe dans 44 % des cas », analyse Laura Couchard, experte juridique chez Acerta Consult, « tandis que dans 27 % des cas, c'est le collaborateur qui établit son propre équilibre. » La Région de Bruxelles-Capitale reste la championne du télétravail en Belgique, avec la possibilité de travailler depuis son domicile dans 97 % des entreprises bruxelloises, contre 76 % en Flandre et 72 % en Wallonie. BELGA

RECHERCHE D'EMPLOI

## L'impact climatique d'une entreprise, un critère d'importance

Quelque 52 % des Belges tiennent compte de l'impact climatique d'un potentiel futur employeur lors de leur recherche d'emploi, ressort-il de la dernière enquête annuelle de la Banque européenne d'investissement sur le climat, menée en août 2022. Un pourcentage qui grimpe même à 70 % pour les 20 à 29 ans. BELGA

INFORMATIQUE

# « J'étais déjà sollicité avant d'être diplômé »



Le secteur ICT est structurellement en pénurie en Belgique, depuis de nombreuses années. Les diplômés du secteur ne doivent, pour la plupart, pas chercher un emploi bien longtemps.

TÉMOIGNAGES

ALEXANDRE NOPPE (ST.)

Ils sont fraîchement diplômés en sciences informatiques, technologies de l'informatique, ou ont suivi une formation de *web developer* ou marketing digital. Ces jeunes au profil fort recherché sont conscients que leurs compétences numériques sont un atout sur le marché du travail. Certains d'entre eux peuvent même revendiquer de recevoir des offres, surtout via LinkedIn, plusieurs fois par semaine.

Elliott Lepage, développeur chez Easi, raconte que les entreprises se montraient déjà intéressées très tôt. « Mes amis de l'Ephec et moi, on était déjà contactés avant notre diplôme », explique-t-il. Mais le vrai boom a eu lieu un peu plus tard. « Quand j'ai lancé mon LinkedIn, c'était fou », continue-t-il. « J'ai mis que j'étais *open to work* et je recevais des mails par dizaines, tellement mon profil était recherché. »

Jusqu'à 90 % d'étudiants engagés pendant leur stage

Pour Tristan-Dariouch Shoebi, c'est aussi grâce à LinkedIn qu'il a remarqué l'intérêt pour son profil. « Dans le cadre de ma formation en marketing digital chez Molengeek, je devais me trouver un stage », indique-t-il. « Quelqu'un de chez Havas Media a réagi à ma demande, donc j'y ai effectué mon stage. Celui-ci a finalement abouti sur un

contrat, mais j'avais déjà reçu des propositions d'emploi de la part d'autres agences média pendant mon stage. »

Mathis Dory, lui, a décidé de continuer ses études après son bachelier à l'Ephec. Il est actuellement en master en cybersécurité, mais est aussi régulièrement contacté par des entreprises. « J'ai beau avoir indiqué sur mon CV que je suis aux études, je reçois des propositions presque tous les deux jours », témoigne-t-il. « En fait, depuis le BAC 2, on nous propose régulièrement des petits jobs de développeur. Je ne connais personne de ma promo qui n'est pas inséré professionnellement. Et ça ne me surprend pas : dès notre arrivée à l'Ephec, on nous avait dit que 90 % des étudiants étaient engagés dès leurs stages, avant la diplomation. »

Avec la spécialisation en sécurité qu'il suit à l'université de Bucarest, Mathis Dory sait qu'il aura une corde supplémentaire à son arc : « Très peu de gens font ce choix. Tout le secteur est déjà en pénurie, mais en cybersécurité, on est vraiment minoritaires. Tant mieux, j'aurai encore plus d'avantages. »

Camille Marcq a aussi fait le choix de combiner des compétences pour se démarquer. Elle a ajouté à son diplôme de gestion une formation de codage chez Molengeek. Elle a donc développé un profil mi-gestionnaire mi-informatique. Un choix qui s'est avéré payant. « Avant la fin de la formation, en mai, j'avais déjà un contrat de travail signé qui me faisait commencer en août, chez PWC », se remémore-t-elle. « La formation que j'ai suivie chez Molengeek a été le connecteur entre mes anciennes compétences business et mon job actuel. »

Les personnes qui combinent compétences numériques et sens du business ont donc également la cote. C'est exactement ce qu'Adam Zellama était venu chercher dans la formation en marketing digital de Molengeek. Lui n'a pas été directement embauché avant la fin, et est resté d'abord indépendant. S'il a commencé par chercher ses propres clients, il a rapidement travaillé avec Accenture. Mais il a déjà, après bientôt un an, trouvé encore mieux ailleurs : « J'ai vu une offre d'emploi pour mener toute la stratégie digitale du vendeur de salles de bain Facq. J'ai été choisi alors que je n'ai pas encore 25 ans. Avec mon humble expérience chez Accenture, j'ai quand même remarqué que ce sont sur-

tout les profils de codeurs, très techniques, qui sont en pénurie. »

« Ce sont bien les emplois de *junior* qui sont le plus en pénurie », abonde Ahyan Caliskan, autre ancien de chez Molengeek et désormais développeur Odoo chez Eezeet-it.

Plus difficile pour les emplois très qualifiés

Alexandre Tytgat, diplômé comme *data scientist* en master à l'UCLouvain, pensait trouver un job très facilement. « Je n'étais pas du tout inquiet, et en réalité, ce n'était pas si facile que ça », avoue-t-il. « Il y a tout à fait moyen de trouver un emploi : il y en a beaucoup. Mais c'est surtout pour faire un petit peu de programmation, pas pour utiliser toutes les compétences que l'on a apprises. Quand on veut chercher quelque chose qui demande un peu plus de compétences, c'est clairement un peu plus difficile. »

Le manque de sens proposé par les entreprises industrielles a poussé le diplômé en sciences des données à poursuivre son parcours vers la recherche. Il est désormais doctorant à la Queen Mary University, à Londres : « J'ai eu besoin de presque un an pour savoir ce que je voulais. J'ai beaucoup réfléchi à ce qui m'intéressait, au genre d'environnement dans lequel j'aimerais travailler. » Avant d'être comblé en poursuivant un chemin plus académique.

Pour Elliott Lepage, c'est le travail en équipe qui l'a fait pencher pour Easi. « J'ai eu pas mal d'interviews où ils cherchaient surtout des profils techniques », explique-t-il. « Dans l'informatique, particulièrement dans le développement, tu te retrouves souvent à faire de la programmation de 8h à 20h tous les jours dans ton coin, en télétravail. Là, j'ai trouvé pas mal de valeurs. C'est très tourné vers l'employé, et les conditions de travail sont géniales. »

Camille Marcq pense aussi qu'il faut bien réfléchir à son projet personnel. « J'estime qu'il faut savoir un peu ce qu'on veut, car les recruteurs demandent des personnes sur le long terme », affirme-t-elle. Elle l'a d'ailleurs remarqué parmi les participants de la formation qu'elle a suivie chez Molengeek : « Ceux qui ont eu le plus vite une opportunité professionnelle étaient ceux qui avaient développé une idée claire de leur projet. »

« Je ne connais personne de ma promo qui n'est pas inséré professionnellement », témoigne Mathis Dory (Ephec). © SHUTTERSTOCK

J'estime qu'il faut savoir un peu ce qu'on veut, car les recruteurs demandent des personnes sur le long terme

Camille Marcq

diplômée en gestion et formée en informatique chez Molengeek



# Pénurie de main-d'œuvre : alliance inédite entre IBA et le Forem

Le « fleuron » technologique wallon IBA entend recruter une centaine de profils d'ici la fin juin.

BENOÎT JULY

Régulièrement qualifié de « fleuron » wallon, IBA a retrouvé de la superbe. Le groupe, qui emploie plus de 1.800 personnes dans le monde dont la moitié en Belgique, vient de publier ses résultats, qui témoignent, entre autres, d'un carnet de commandes atteignant un sommet historique, à 1,4 milliard d'euros...

« Malgré le contexte macroéconomique mondial, IBA a connu une nouvelle année solide, tirée par une augmentation des ventes dans toutes ses divisions ainsi qu'une prise de commandes et un carnet de commandes record », confirme Olivier Legrain, le CEO de cette entreprise qui se décrit comme le leader mondial de la technologie d'accélération de particules, dédiée notamment au diagnostic et au traitement du cancer ainsi qu'à diverses applications industrielles dans le domaine de la stérilisation.

Tout va bien, donc, si ce n'est que l'entreprise néolouvainiste est elle aussi, et comme tant d'autres, confrontée au défi du recrutement. Elle souhaite en particulier engager une centaine de nouveaux collaborateurs cette année et s'est, pour l'occasion, associée avec le Forem pour organiser une soirée spéciale intitulée « Meet & Join IBA », ce mardi 28 mars à Louvain-la-Neuve. Il y a urgence, en quelque sorte, vu que l'objectif assigné à cette vague de recrutement est la fin juin 2023.

« De nombreux profils sont recherchés pour répondre à la croissance des différentes activités de l'entreprise », précise-t-on chez IBA : « développeurs software, gestionnaires de projets R&D, ingénieurs automation, ingénieurs data, acheteurs, monteurs industriels, ingénieurs système, ingénieurs en électromécanique, ingénieurs hardware, etc. » Soit autant de profils qui, en principe, ne devraient pas se retrouver parmi les demandeurs d'emploi inscrits au Forem, vu la manière dont ils sont courtisés actuellement par le marché...

« L'entreprise en tant que telle et ses activités sont très connues par un certain nombre de profils qu'effectivement, nous recherchons de manière très active, comme des ingénieurs en électro-



IBA se décrit comme le leader mondial de la technologie d'accélération de particules, dédiée notamment au diagnostic et au traitement du cancer.

© IBA

*Certaines communautés ne pensent pas directement à nous alors que nous pouvons leur proposer des opportunités*

Olivier Lechien en charge de la communication chez IBA

”

mécanique ou des ingénieurs en physique appliquée», clarifie Olivier Lechien, en charge de la communication. « Nous avons directement accès à eux par le biais de nos canaux de recrutement classiques, via notre activité sur les campus, sur les réseaux sociaux, entre autres. Mais nous sommes moins connus dans d'autres communautés, alors que nous recherchons des profils très variés. Ils ou elles ne pensent pas directement à nous alors que nous pouvons aussi leur proposer des opportunités. »

## Une formation au besoin

Autrement dit, l'appel au Forem a pour objectif d'élargir la cible des candidats. « Il s'agit clairement d'un canal complémentaire, qui présente, en outre, l'avantage de nous offrir plus encore de visibilité », poursuit Olivier Lechien. « Nous avons été séduits par leur approche, notamment par leur volonté de s'attaquer à la problématique des profils

qui sont en pénurie. Nous aurions eu tort de ne pas saisir cette opportunité complémentaire, compte tenu de l'ampleur de nos besoins. »

Concrètement, les candidats intéressés sont invités à découvrir l'entreprise et ses métiers lors de la soirée du 28 mars. « Cette soirée spéciale sera l'occasion pour les candidats de rencontrer leurs futurs collègues en se baignant dans l'environnement et la culture uniques de cette entreprise wallonne d'envergure internationale », affirme le Forem, qui promet donc activement l'événement. « Pour y participer, il suffit de consulter les offres d'emploi d'IBA proposées sur le site du Forem, de vérifier les compétences demandées et de remplir le formulaire d'inscription correspondant à la (ou aux) fonction(s) sélectionnée(s). Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 26 mars (sur agenda.leforem.be, NDLR) et sont obligatoires. »

On notera enfin – et l'on confirme chez IBA que c'est aussi un des objectifs

recherchés – que « les personnes qui sont intéressées par le secteur mais qui ne disposent pas actuellement de toutes les compétences nécessaires pour postuler peuvent se former auprès des centres du Forem. » On sait que le candidat idéal pour un recruteur doit, en principe, présenter à la fois les compétences requises et l'expérience *ad hoc* dans l'exercice de la fonction pour laquelle il ou elle postule. Mais c'est de moins en moins le cas quand on évoque des profils en pénurie. Dès lors que l'organisme public propose une formation pour permettre au candidat de se rapprocher des exigences de l'employeur, on entre potentiellement dans la sphère du « win-win ». Une perspective qui, en l'état, ne sera confirmée qu'à l'issue du processus, à la fin du mois de juin.

## L'intelligence artificielle, nouvelle menace pour l'emploi ?

L'intelligence artificielle se répand à toute vitesse dans nos entreprises, révèle une étude de l'OCDE.

Une tendance qui commence, déjà, à susciter des craintes pour l'emploi dans un secteur IT plus que jamais en quête de valeur ajoutée.

B.J. (AVEC BELGA)

L'intelligence artificielle (AI) dont tout le monde parle, à savoir ChatGPT, n'est pas née en Belgique. Mais cela ne signifie pas pour autant que notre pays n'a rien à proposer sur le sujet. Les entreprises belges, surtout de

grande taille, développent et utilisent davantage l'AI que d'autres pays analysés lors du projet « AI Diffuse » de l'OCDE, relayé par le Bureau du Plan.

Parmi les entreprises interrogées, 25 % des grandes entreprises (250 employés ou plus) installées en Belgique ont développé de l'IA et 42 % d'entre elles l'utilisent, les entreprises belges se classant juste derrière le Danemark en matière d'utilisation. Les entreprises ayant de 6 à 10 ans sont les plus nombreuses à utiliser l'IA. A l'inverse, les TPE de moins de 10 employés ne sont que 4,6 % à utiliser l'IA et 1,43 %, à en développer. Pour les plus petites entreprises, les pourcentages de développement ou d'utilisation de l'IA sont sensiblement plus faibles.

« La raison », explique le Bureau du Plan, « est que les grandes entreprises réalisent plus d'économies d'échelle en raison, d'une part, des coûts fixes élevés liés à l'utilisation de l'IA et, d'autre part, des investissements supplémentaires dans les données, les logiciels et les spé-

cialistes de l'IA que cette technologie implique. » De nombreuses entreprises n'ont pas recours à l'IA, car elles ne disposent pas de « l'expertise nécessaire, font face à des problèmes de disponibilité ou de qualité des données et se heurtent à l'incompatibilité avec les équipements, logiciels ou systèmes existants ».

## La course aux nouvelles compétences

Le développement et l'utilisation de l'IA sont, sans surprise, plus particulièrement répandus dans les branches intensives en TIC (technologies de l'information et de la communication) comme la programmation, le conseil et autres activités informatiques, les services d'information, les télécommunications et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

Ce développement est-il susceptible de nuire à l'emploi ? Dans une analyse portant principalement sur le fait de savoir si les vagues de licenciements dans

le secteur IT aux Etats-Unis sont susceptibles d'affecter la Belgique, le spécialiste du recrutement, Michael Page, estime que certains emplois pourraient certes être remplacés par l'IA, mais aussi que de nouvelles opportunités d'emploi apparaissent. « Nous remarquons, sur le marché belge de l'IT, qu'il y a moins de demande pour les rôles où la valeur ajoutée est plutôt faible et où le travail est automatisé, comme la saisie de données et le codage de routine », constate-t-il.

« Mais, en même temps, la demande augmente pour les fonctions liées à l'IA », ajoute Gregory Renardy, directeur général chez Michael Page. « Il suffit de penser à l'apprentissage automatique et aux éléments émergents tels que la *blockchain* et l'internet des objets. La règle d'or pour les candidats est de se tenir au courant des tendances du marché et des technologies informatiques, de continuer à améliorer leurs compétences et de se constituer un réseau avec d'autres professionnels. »

« A la STIB, il y a moyen de diversifier son expérience et son expertise »

© SHUTTERSTOCK

Chaque année, la STIB cherche à engager 500 à 800 personnes. Dont de nombreux profils dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication.

La STIB, Société bruxelloise de transport public, représente plus de 10.000 collaborateurs et collaboratrices. Un nombre qui croît continuellement, puisque l'entreprise recrute chaque année. Si on imagine bien les jobs classiques dévolus à une société de transports en commun (conduite, sécurité...), il y a aussi toute une série d'autres métiers indispensables au bon fonctionnement de la STIB, comme des métiers techniques, des fonctions de support ou encore des talents dans l'IT et les télécoms.

« Le secteur IT recouvre un ensemble de métiers, à la fois au niveau industriel et bureautique ; le côté industriel étant souvent plus méconnu. Il faut en effet s'assurer que les systèmes informatiques qui sont en support des activités de l'entreprise fonctionnent », explique Youri Marchand, Head of CIO Office à la STIB. « Il y a un côté opérationnel toujours plus informatisé avec, par exemple, des véhicules de plus en plus connectés capables de fournir un tas de données. À partir de 2025, nous testerons la conduite automatique du métro sur un tronçon démonstrateur. Ce projet implique une nouvelle signalisation entièrement digitale, des systèmes de sécurité à la pointe... Nous utilisons, par exemple, le système SCADA pour une bonne distribution électrique pour les trams et les métros, le Smart Charging des bus... Bref, toutes ces activités nécessitent des profils IT variés », ajoute-t-il.

#### Les postes s'ouvrent...

Des profils à qui la STIB a beaucoup à offrir. « Ce sont des challenges évidemment quand on sait que nous mettons en œuvre des solutions développées par les industriels avec la difficulté, parfois, de les implémenter pour rendre le service à la population et faire en sorte de cir-

culer dans Bruxelles de façon efficace. Des raisons sociétales peuvent aussi encourager les gens à vouloir travailler à la STIB : c'est un travail qui fait sens, en servant Bruxelles et la mobilité de demain. C'est prôner une mobilité douce en tant qu'alternative à la voiture et sensibiliser la population par rapport à cette problématique. Sans compter qu'avec toutes les activités groupées au sein d'une même entreprise, il y a vraiment moyen de diversifier son expérience et son expertise dans des contextes variés, sachant que chaque mode de transport a ses spécificités propres. Nous ne manquons pas de projets ambitieux (métro automatique, électrification des dépôts...) et travailler à la STIB, c'est participer au transport public, à Bruxelles, et à un écosystème de bien-être dans la ville », poursuit Youri Marchand.

L'entreprise mise aussi sur le long terme. « Dans les outils que nous utilisons, nous devons évidemment être attentifs à maintenir leur opérabilité et être prudents afin de rendre le service disponible et le fiabiliser. Nous devons miser sur des solutions robustes qui auront des années de service. »

*L'entreprise est attentive aux femmes, pour qui elle souhaite plus d'équité et de responsabilités. Nous encourageons l'engagement de femmes dans des métiers perçus comme typiquement masculins.*

”



Youri Marchand, Head of CIO Office. © DR

#### Veille et monitoring

Du côté des candidats recherchés, ils sont aussi variés que les activités et les projets de la STIB. « Des architectes (entreprise, plateforme, solu-

tion), des ingénieur-e-s spécialisé-e-s, (process analysts, asset managers...) mais aussi des project/program managers et des business analysts. Nous voulons vraiment soi-

gner l'interface IT, investir dans une relation avec les équipes business pour développer une meilleure compréhension des besoins et de la place que doit prendre le système IT dans un processus opérationnel plus efficient. Nous devons développer l'architecture et la sécurité des systèmes pour faire en sorte que toutes ces structures fonctionnent ensemble. Il y a, je l'ai dit, une manne de technologies diversifiées, une veille et un monitoring constants. Ajoutons un encadrement et un management qui doivent être attentifs à la

*Des raisons sociétales peuvent aussi pousser les gens à vouloir travailler à la STIB : c'est un travail qui fait sens, en servant Bruxelles et la mobilité de demain.*

”

diversité des équipes et à l'organisation du travail, capables d'expliquer les raisons d'être de certains choix, d'écouter et faire grandir les équipes. L'idée, c'est vraiment que nos managers soient des relais et qu'ils et elles soient présent-e-s pour bien accompagner les équipes et faire en sorte que chacun se sente bien chez nous ».

Pour conclure sur un des aspects de la diversité au cœur de nos préoccupations, la STIB engage de plus en plus de femmes. « Il n'y a pas que le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, que l'entreprise est attentive aux femmes, pour qui elle souhaite plus d'équité et de responsabilités. Il y a une évolution continue dans la société et dans l'image qui est véhiculée. Nous encourageons l'engagement de femmes dans des métiers perçus comme typiquement masculins, que ce soit du côté de la conduite, des métiers plus techniques en atelier ou du côté des ICT. Les femmes sont présentes dans divers secteurs (des chefs de projets et d'équipes, des analystes...) et c'est une réelle fierté pour toutes celles et ceux qui font l'entreprise », conclut le Head of CIO Office.

Laurence BRIQUET

## L'ICT au cœur de la mobilité



# Qui se cache derrière ces applications qui nous facilitent la vie ?

De la digitalisation des prescriptions médicales à l'historique de la carrière professionnelle en passant par une transmission plus rapide des résultats de test à son médecin généraliste... Nous sommes des millions à bénéficier de ces applications innovantes tous les jours. Pratiques et intuitives, elles sont publiques, de notoriété comme d'initiative. Rencontre avec les visages de l'ICT qui contribuent à améliorer notre quotidien.

Smals est le prestataire de services informatiques commun aux institutions publiques belges de la sécurité sociale et des soins de santé. Elle leur propose un large éventail de services ICT : développement et maintenance de logiciels, informaticiens spécialisés, conseils, gestion d'infrastructure, sécurité... Pour Smals, « ICT for society » n'est pas qu'un slogan : tous ses projets profitent à la société. Mais que fait-elle au juste ?

**De l'intelligence humaine**  
« Chez Smals, il y a 3 grands axes » explique Nicolas Rogge, Healthcare Software Development Department Manager. « Il y a d'abord le développement d'applications et de plateformes en ligne pour permettre aux institutions de gérer leur propre business. Cela démarre tout au début du processus, de la captation des besoins business en passant par le développement et la réalisation, en collaboration avec les institutions pour lesquelles on travaille, jusqu'à la mise en service. Un autre pan d'activité concerne tout ce qui touche à l'infrastructure, avec des profils spécialisés comme des ingénieurs réseau ou des ingénieurs serveur... Ces personnes qui gèrent le parc de serveurs physiques et l'infrastructure virtuelle au jour le jour pour s'assurer que celle-ci a, notamment, la



Nicolas Rogge et Sélim Dahmane, Healthcare Software Development Department Managers

capacité nécessaire pour permettre à tous les utilisateurs de se connecter aux systèmes. Enfin, on peut citer également l'externalisation de ressources IT auprès de nos membres. Car Smals collabore avec ses membres (et non des clients). » « Nous avons notre propre service de recrutement qui engage de nouveaux collaborateurs pour nos services internes mais aussi pour nos membres. Nous ne réalisons pas uniquement des projets intra-muros », ajoute Sélim Dahmane, Healthcare Software Development Department Manager.

Smals a par ailleurs contribué à la mise au point du G-Cloud, le Cloud commun du service public. « Notre objectif consiste à fournir les



solutions les plus performantes et le meilleur service de la manière la plus efficace, sans pression financière liée aux profits. Et les défis sont nombreux : cela va de la forte volumétrie (plus de 11 millions d'utilisateurs pour certaines applications) au fait de travailler avec des données sensibles ou encore à la gestion des accès », ajoute Nicolas Rogge.

**Un acteur majeur de la lutte contre la pandémie**  
Parmi les projets signés Smals, on notera en 2020, le développement d'applications en soutien aux mesures mises en place pour lutter contre la pandémie de coronavirus. Une collaboration intense et la réutilisation logicielle ont permis de rapi-

dement mettre en place des plateformes performantes dédiées au dépistage, à la détection des contacts, au soutien des employeurs, des travailleurs et des indépendants dans les secteurs économiques touchés et, finalement, à la vaccination. Toujours en matière de santé, épinglons la création du registre central de traçabilité des implants, la eHealth Box (un système de messagerie ultra-sécurisé entre professionnels de santé) ou encore la digitalisation des prescriptions.

Dans le secteur de la sécurité sociale, on peut épingler, en matière d'emploi, la déclaration immédiate en ligne de la relation employeur/employé (DIMONA), la gestion de l'emploi des étudiants (Student@Work) ou l'eBox, la boîte aux lettres électronique où le citoyen retrouve de manière sécurisée les messages envoyés par les services publics.

#### Do you speak IT ?

Du côté des technologies utilisées, cela tourne autour de Java bien évidemment, avec des applications reposant sur des briques logicielles standardisées (« Application Server ») comme Spring Boot, par exemple, ou encore opérationnalisées en container Docker et gérées par Kubernetes/OpenShift, sans oublier l'interface utilisateur en Angular et les appli-

cations mobiles (disponibles sur les stores Android & iOS). Tout cela est rendu possible par la gestion d'une infrastructure complète qui inclut deux data centers (en région bruxelloise) de même que les couches intermédiaires virtualisées (réseaux, serveurs, stockage, bases de données...). En français ? « Ces briques permettent de mettre au point des plateformes centralisées avec lesquelles les utilisateurs interagissent depuis leur ordinateur ou smartphone. » traduit Sélim.

Smals est toujours à la recherche de nouveaux talents dans divers domaines de l'informatique, tant juniors qu'expérimentés. Pour l'heure, elle cherche, entre autres, des développeurs, des architectes et des analystes, des chefs de projets IT, des experts en Data Management mais aussi des profils spécialisés dans l'infrastructure tels que des ingénieurs réseau, des ingénieurs système, ou des administrateurs de bases de données... « L'atout de Smals, c'est de proposer un travail qui a du sens et qui bénéficie à la société. Sans nous vanter, l'ambiance de travail est collaborative et joviale, dans le respect entre collègues. Smals est également attentive à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, notamment grâce au télétravail », conclut Nicolas Rogge.

Magali DUQUE

L'ISPPC recrute

## DATA PROTECTION OFFICER (M/F/X)

CDD 12 mois / Temps plein  
Echelle IFIC 18

### VOTRE PROFIL :

- ▶ Etre titulaire d'un diplôme de Master utile à la fonction en Sciences Informatiques ou en droit ou assimilé est requis.
- ▶ Etre titulaire d'une certification de DPO est requis.
- ▶ Avoir une expérience professionnelle dans une fonction similaire est un atout.
- ▶ Avoir les compétences requises pour exercer la fonction de DPO, notamment :
  - ▶ Avoir des connaissances approfondies des législations.
  - ▶ Avoir une bonne connaissance du secteur hospitalier et des besoins de l'organisme.

## AUDITEUR INTERNE SENIOR (M/F/X)

CDD 12 mois / Temps plein  
Echelle IFIC 18

### VOTRE PROFIL :

- ▶ Etre titulaire d'un diplôme de Master utile à la fonction (ex : Master Ingénieur de gestion, Master en sciences de gestion ou Ingénieur civil en informatique et gestion ou assimilé) est requis.
- ▶ Toute formation/certification en lien avec la fonction et/ou le domaine de l'audit ou de la consultance constitue un atout.
- ▶ Une expérience professionnelle pertinente de 5 ans minimum au sein d'un service d'audit (interne ou externe) ou de gestion des risques est requise.

Pour postuler, envoyez votre curriculum vitae, votre lettre de motivation ainsi qu'une copie de votre diplôme, à **Madame A. VANDERSANDE, Directrice des Ressources Humaines Transversale, Bd Zoé Drion, n°1 à 6000 Charleroi** ou via notre site internet :



[www.isppc.be/jobs-et-stages](http://www.isppc.be/jobs-et-stages)

20014751



Le Service fédéral de Médiation Pensions recrute un

## Médiateur Pensions m/f/x Bruxelles

Vous examinez les plaintes portant sur les pensions légales (calcul, octroi, paiements, ...) ainsi que sur le fonctionnement des services de pension (SFP, INASTI, ONSS pensions outre-mer, ETHIAS, ...) sous tous leurs aspects.

Vous agissez en toute indépendance. Vous visez par votre médiation à réconcilier le plaignant et les services de pension.

Vous faites également des recommandations d'amélioration au(x) ministre(s) compétent(s) et leur adressez notamment chaque année un rapport.

### Intéressé(e) par la fonction ?

Que vous veniez du secteur privé ou du secteur public, vous avez un master et minimum 5 années d'expérience pertinente et savez gérer une équipe.

Vous pouvez postuler **jusqu'au 3 avril** via [www.travaillerpour.be](http://www.travaillerpour.be) (CFG23006).



travailler pour 

20014822

# Références

Envie de **donner du sens** à votre carrière ?

D'un **nouveau défi** professionnel ?



Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur [References.be](http://References.be)!

20014797



## EXCLUSIF !

## Executive Master in Digital Marketing and Communication

La seule formation qui couvre tous les aspects du marketing numérique ET de la communication numérique en 20 jours débutera en avril 2023. Dispensée en anglais par les professeurs académiques de marketing de Solvay, entourés par les meilleurs professionnels belges dans ce domaine.

### POUR PLUS D'INFORMATIONS :

- Sur notre site [www.solvay.edu/digital-marketing](http://www.solvay.edu/digital-marketing), vous pourrez :
  - découvrir notre formation
  - télécharger la brochure
  - vous inscrire à la prochaine séance d'information en présentiel, dans les locaux de la Solvay Brussels School, le 4 avril 2023 dès 18h15.
- Contactez Thierry Antoine, Coordinateur, Tél : 02/650.41.45 - e-mail : [thierry.antoine@ulb.be](mailto:thierry.antoine@ulb.be)

### CONTENU

**Master the fundamentals of marketing, now and in the future:**

1. The fundamentals of marketing
2. Marketing and new technologies: Understanding medium and long term trends. How to distinguish the «hype» from the structural change?

### From Product to Solution:

3. Make your organization evolve. An immersion day in the CX using Design
4. From Place to Acces: How to successfully convert your (potential) customers into buyers?
5. Value: focus on your value tag instead of price tag
6. Digital Communication From Promotion to Education Entertainment & Engagement - Communication Strategy and Tactical Tools

### Become an expert in marketing data:

7. Data Science for marketing
8. Marketing research
9. Make your organization evolve

### Turn theory into practice

10. Marketing Hackathon



CONCOURS

Références



**Gagnez 10 x 2 places**  
grâce à Références

pour assister à l'avant-première  
en présence de l'équipe du film  
le 03/04 à Bruxelles (UGC De Brouckère)  
en suivant ce QR code



les abonnements "entreprise" du Soir



**Envie de faire profiter  
vos collaborateurs  
de l'offre numérique  
du Soir ?**

Découvrez nos offres préférentielles sur  
[www.lesoir.be/aboentreprise](http://www.lesoir.be/aboentreprise)

Et offrez à chacun d'eux l'accès :

- Aux articles de la rédaction en illimité
- A la lecture du journal en PDF et ses suppléments dès minuit
- Aux contenus du Soir sur notre application mobile
- Aux archives
- Au Club du Soir avec ses milliers d'invitations
- Aux newsletters infos quotidiennes



**LE SOIR**  
Repensons notre quotidien