

Références

DOSSIER **INFIRMIERS, INFIRMIÈRES & SOINS**

SOINS DE SANTÉ

Infirmier ou infirmière, une spécialisation plus qu'une vocation

Malgré la baisse du nombre d'étudiants infirmiers et les difficultés de la profession, le rôle central du métier dans le personnel médical ainsi que ses aspects scientifiques et relationnels continuent d'attirer.

CHARLES-HENRI VAN LOOSVELDT (ST.)

Malgré les nombreuses épreuves auxquelles font face les infirmières et infirmiers, fortement mises en lumière pendant la pandémie de covid, la profession continue d'attirer chaque année des centaines d'étudiants en Belgique. Pas loin d'un millier suivent actuellement le bachelier d'infirmier responsable de soins généraux à la Haute Ecole Léonard de Vinci, dont près de 400 en première année.

« Comme dans toutes les autres hautes écoles, le nombre d'inscriptions est cependant en légère baisse depuis trois rentrées académiques », analyse Florence Orlandi, chef du département Soins infirmiers et spécialisations dans cet établissement.

La baisse d'attractivité de ces études est principalement liée à deux facteurs. D'une part, un bachelier d'une durée de quatre ans au lieu de trois depuis la rentrée de septembre 2016, sans évolution du statut ni de la rémunération à l'issue du cursus – cet allongement d'un an est dû à une directive européenne obligeant les étudiants à prêter au minimum 2.300 heures de stages. D'autre part, la médiatisation, pendant le covid, de la profession et de ses difficultés : faibles effectifs, pression maximale, etc.

Malgré ce recul des inscriptions, les responsables de département perçoivent la même tendance : les étudiants sont certes moins nombreux, mais ils sont plus motivés. « Les étudiants qui s'inscrivent aujourd'hui ont une envie

plus précise de faire ce métier, contrairement à avant le covid où certains s'inscrivaient pour essayer », constate Laurence Piron, directrice du département paramédical de la Haute Ecole Libre Mosane (HELMo).

Même son de cloche auprès de Florence Orlandi : « On le voit aux portes ouvertes : on n'a plus autant de monde, mais on sent que ceux qui viennent sont ultra-motivés. On sent que ce sont des gens déjà bien informés et qui ont vraiment envie d'être infirmiers. »

Un métier relationnel et technique

Concernant la proportion des genres parmi ses étudiants, Florence Orlandi indique qu'il y a désormais « environ 20 % d'hommes, contre 10 % il y a quelques années » et que ceux-ci ont majoritairement tendance à s'orienter vers les urgences ou les soins intensifs.

En plus des conséquences sur le fonctionnement des hôpitaux, la pénurie de personnel médical a des répercussions sur les stagiaires : dans certains services, ils ne sont plus encadrés et formés comme auparavant. En outre, « le manque de personnel et les conditions de travail qui se sont fort dégradées créent parfois un réel manque de temps pour prendre soin des patients », regrette Florence Orlandi, « alors que c'est pour ça qu'on fait ces études au départ. Ça décourage pas mal d'étudiants. »

Au début de la pandémie, lorsque les stagiaires étaient particulièrement confrontés à des situations éprouvantes, les écoles supérieures ont connu un pic « des abandons en 2^e, 3^e et 4^e années, chose très rare en temps normal », explique Laurence Piron.

Quelles sont alors les motivations des étudiants et des professionnels du sec-

teur infirmier ? Deux éléments sortent du lot : l'aspect relationnel à tous niveaux – qu'il s'agisse du soin apporté aux patients ou des interactions au sein du personnel médical – combiné avec la complexification scientifique et technique du métier. En effet, la profession a largement évolué ces dernières décennies et on est bien loin du modèle suranné de l'infirmière soumise aux ordres du médecin, souligne Laurence Piron : « Le métier s'est identifié. L'infirmière réfléchit, pose des actes et est autonome dans ses décisions. Les études ne sont pas évidentes et, sur le terrain, il faut être un bon communicant et pouvoir collaborer avec les autres professionnels de la santé. »

« Tous les métiers médicaux sont importants, mais on a vraiment un rôle

Sur le terrain, il faut être un bon communicant et pouvoir collaborer avec les autres professionnels de la santé

Laurence Piron directrice du département paramédical de la Haute Ecole Libre Mosane

”

central », insiste Florence Orlandi, « parce qu'on est proche du patient et de sa famille, parce qu'on est le relais avec le kiné, l'ergothérapeute, le service de diététique, etc. »

Si l'amour du métier semble nécessaire pour tenir la longueur – en raison notamment de la faible valorisation de la profession et du risque élevé de burn-out lié au stress et à la charge de travail –, nos deux interlocutrices rejettent en revanche le terme de « vocation », teinté d'une connotation catholique et sacerdotale. Aux antipodes du métier scientifique et spécialisé qu'est devenue la fonction d'infirmier, il évoque le cliché désuet de la religieuse œuvrant comme infirmière ou de « la servante du médecin qui courait partout après, alors que cela fait des années qu'on se bat pour avoir une profession à part entière », ironise Florence Orlandi, avant de conclure : « On doit être fier d'être infirmier, et on a vraiment une place dans le monde de la santé. »

une jeune infirmière « J'aime trop ça ! »

PORTRAIT

CH.-H. V. L. (ST.)

C'est très varié, j'en apprend tous les jours », s'exclame Anaïs Hambursin, 31 ans, à l'issue de sa journée en tant qu'infirmière anesthésiste aux Cliniques de l'Europe. Diplômée de l'Institut supérieur d'enseignement infirmier (ISEI) à Louvain-La-Neuve et titulaire d'une spécialisation en anesthésie, Anaïs a précédemment travaillé sept ans à Bordet comme infirmière de salle d'opération. « J'avais fait la première année de médecine, mais je n'ai pas du tout accroché. J'ai quand même toujours aimé les sciences, et avec mon côté social, c'est la bonne combinaison. »

Le relationnel est au cœur de son métier. Celui-ci exige plusieurs compétences. Anaïs cite l'empathie, la patience, mais aussi l'humour : « C'est parfois laissé de côté, mais c'est important d'avoir un peu de second degré, de pouvoir dédramatiser, parce que tout prendre pour soi peut devenir lourd émotionnellement. On ne peut pas rire de tout, certes, mais une blague de temps en temps détend l'atmosphère. »

En outre, il faut être consciencieux, résister au stress et à la fatigue, et pouvoir travailler en équipe. En effet, l'aide-soignant, l'infirmier et le médecin doivent former, au sein de l'hôpital, un trinôme complémentaire, efficace et basé sur la communication, hors de tout

rapport de force : « Les médecins ont des connaissances supplémentaires qui justifient qu'ils nous assignent des tâches, mais ils ne sont pas nos chefs. »

Du covid, Anaïs retient principalement la grande solidarité qui s'était installée : « C'était un tout autre rythme de travail, mais on s'entraidait et on se sentait utiles. Je n'ai pas mal vécu cette période. C'est surtout l'après-covid qui a été épuisant, car il a fallu rattraper le retard au bloc. »

Anaïs pointe du doigt l'absence de sa profession dans la liste des métiers pénibles : « Ça reste une aberration. C'est bien un métier pénible : les horaires, la charge de travail, les effectifs réduits... Les conditions de travail

ne vendent pas du rêve aux jeunes qui pourraient vouloir suivre cette voie. Je pense qu'il n'y a pas une seule équipe dans laquelle il n'y a pas une infirmière ou un infirmier en burn-out, mais ils reviennent quasiment toujours », ne voyant pas exercer une autre profession.

Anaïs explique qu'un sentiment de culpabilité pèse sur beaucoup d'entre eux, qui ont l'impression qu'ils abandonneraient leurs patients s'ils changeaient de carrière. C'est donc dans l'amour de leur métier et un sens aigu des responsabilités qu'Anaïs et ses collègues puisent leur force : « J'ai eu un moment de doute, mais je ne me voyais pas faire autre chose, j'aime trop ça ! »



Pour être sur le terrain depuis bientôt huit ans, c'est bien un métier pénible

Anaïs Hambursin
infirmière anesthésiste

”

« Aux portes ouvertes, on n'a plus autant de monde, mais on sent que ceux qui viennent sont ultra-motivés », note Florence Orlandi.

© SHUTTERSTOCK



CHÔMAGE

Baisse en Wallonie en avril

En avril, la Wallonie dénombrait 210.736 demandeurs d'emploi inoccupés, soit une baisse de 2,5 % sur base annuelle (-2.947 personnes), indique le Forem. Le taux de la demande d'emploi s'établit à 13,1 % à fin du mois d'avril. Le nombre de jeunes en stage d'insertion semble se stabiliser. BELGA

WALLONIE

Le nombre de permis de travail accordés a quasiment doublé en 2022

La Région wallonne a accordé 2.051 permis de travail à des personnes originaires d'un pays tiers (hors Union européenne) en 2022. En 2021, seules 1.176 personnes avaient reçu un tel permis. Une tendance qui s'observe également en Flandre, selon l'office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB). Là où, en Flandre, les permis sont principalement accordés dans le cadre de professions en pénurie (bouchers, cuisiniers ou professionnels de la santé), en Wallonie, ce sont surtout des fonctions à hautes qualifications, comme celles d'ingénieur, d'informaticien ou encore de cadre supérieur, qu'occupent les travailleurs immigrés. A Bruxelles, par contre, ces chiffres restent relativement stables pour le personnel hautement qualifié et augmentent légèrement pour les professions en pénurie. Le nombre de permis attribués y était de 6.712 en 2022, contre 5.092 en 2021. BELGA

EMPLOI

Le travail pour les plateformes numériques reste marginal

L'office de statistiques Statbel indique que 84.000 personnes, soit 1,1 % des 15-64 ans, travaillent pour une plateforme numérique (Deliveroo, Uber, etc.). Pour 84,5 % d'entre elles, ce n'était que pour une seule plateforme. La plupart des personnes travaillaient via une plateforme de livraison de nourriture et d'autres biens (Deliveroo, Uber Eats...), vendaient des biens en ligne (Zememain, Vinted...), travaillaient comme baby-sitters ou fournissaient des services informatiques.

Selon l'enquête de Statbel, les plateformes ne constituent pas un travail intensif : 39 % des concernés travaillent entre 1 et 9 heures par mois pour ces plateformes, et 19,6 %, entre 10 et 19 heures ; à peine 18,2 % d'entre eux travaillaient plus de 20 heures par mois.

Plus de la moitié des travailleurs de plateformes (54,2 %) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur, et 16,3 % d'entre eux indiquent être étudiants. Le statut d'indépendant est généralement utilisé.

Selon l'enquête, un peu plus de la moitié des travailleurs de plateforme ne sont pas assurés contre les accidents du travail, 65,8 % ne sont pas assurés contre les maladies et 72,5 % ne sont pas protégés en cas de chômage.

Enfin, 70 % des travailleurs affirment qu'ils sont libres de fixer leurs heures de travail et 59,4 % indiquent qu'ils peuvent fixer leur propre prix. La grande majorité des répondants indiquent qu'ils peuvent choisir eux-mêmes les tâches (58,7 %) et qu'ils peuvent les refuser sans conséquences (70,8 %) ; 4 % indiquent qu'ils ne peuvent pas refuser les tâches, sous peine de ne plus pouvoir travailler pour la plateforme. BELGA

MOBILITÉ

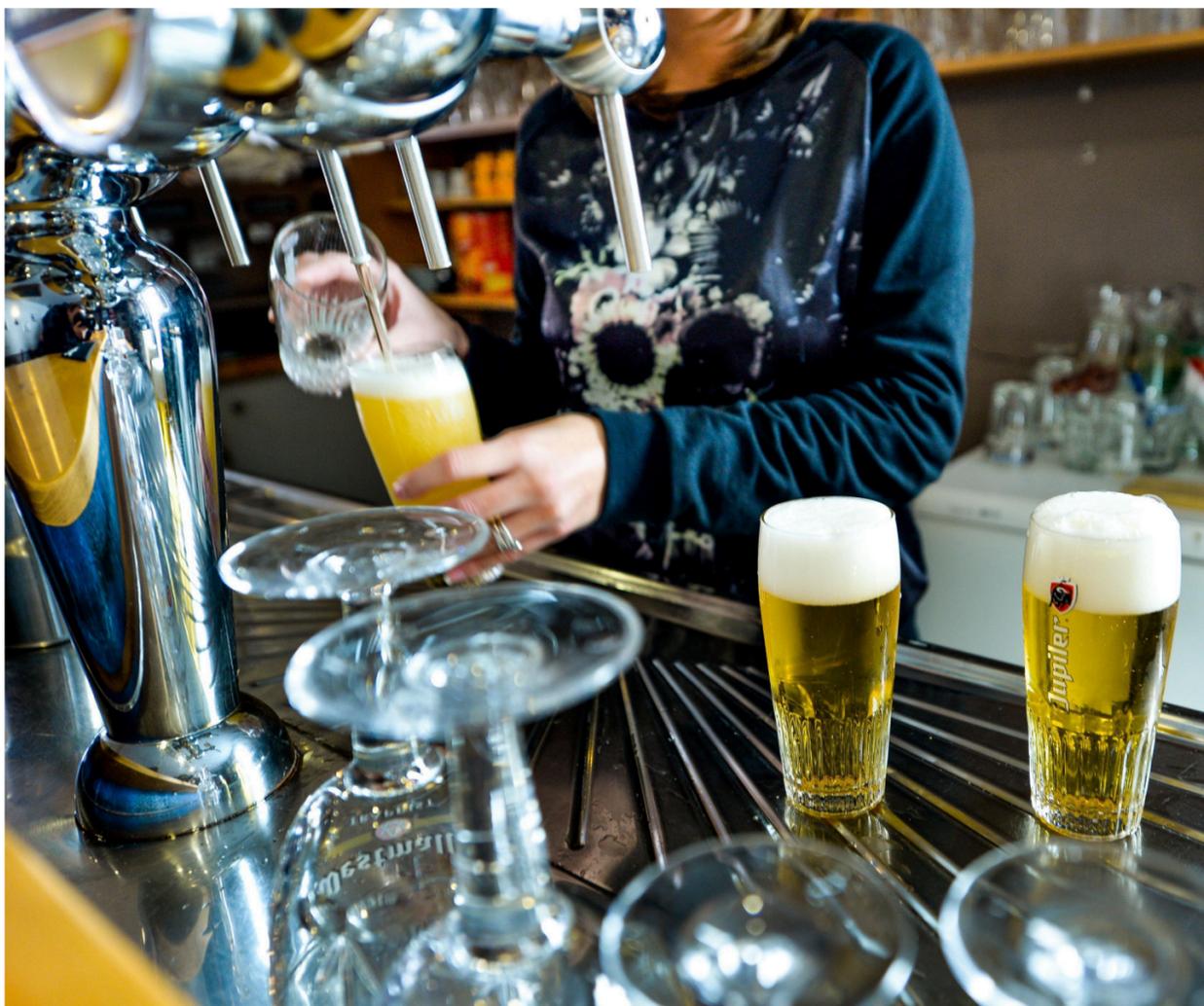
Le vélo est de plus en plus populaire dans les plans de rémunération flexible

Les travailleurs bénéficiant d'une rémunération flexible optent de plus en plus pour le vélo, note le prestataire RH SD Worx. Dans le cadre d'un choix d'un plan de rémunération flexible, l'épargne-pension et les congés supplémentaires se partagent la première place, avec un salarié sur cinq (22 %) choisissant cet avantage dans le cadre d'un plan « cafétéria » (package d'avantages extralégaux). Le multimédia arrive en 3^e position (14 %), car de plus en plus de personnes investissent dans un bureau à domicile, explique SD Worx. La voiture arrive 4^e (13 %), et le vélo fait un bon à la 5^e place (11 %), alors qu'il n'était encore que 9^e en 2019.

La proportion de salariés disposant d'un plan « cafétéria » a augmenté de 59 % en 2022, bien que seule une minorité de salariés (5,7 %) y ait accès, note SD Worx. Le nombre d'employeurs concernés a augmenté de 25 %.

BELGA

ENTREPRENEURIAT



«La situation du commerce de détail ou de l'horeca doit nous interpeller», relève Arnaud Deplae, secrétaire général de l'Union des Classes moyennes. © PIERRE-YVES THIENPONT.

Le nombre d'entreprises créées a baissé en 2022

Si la tendance peut inquiéter, 2022 n'en reste pas moins l'une des années les plus prolifiques.

BENOÎT JULY (AVEC BELGA)

Quelque 115.645 nouvelles entreprises individuelles et sociétés ont été créées en Belgique en 2022, ce qui représente une diminution de près de 3,5 % par rapport à l'année précédente, selon « l'atlas des starters » réalisé par GraydonCreditsafe, l'Unizo et l'UCM (Union des Classes moyennes). Si 2021 fut une année record en matière de créations de start-up, dans un contexte de rattrapage lié au covid, et si 2022 reste la deuxième meilleure année en la matière depuis le lancement de cet atlas, il y a près de deux décennies, c'est la première fois depuis 2012 que le nombre de créations de nouvelles entreprises diminue dans le pays.

La tendance qui semble s'amorcer inquiète donc les organisations d'indépendants, d'autant que les chiffres encore provisoires du premier trimestre (-2,7 %) augurent une poursuite de la baisse des créations d'entreprises. En outre, le nombre d'entreprises qui cessent leurs activités a bondi de 19 % l'an dernier, à 92.384, et là aussi, le mouvement se poursuit en ce début d'année 2023. La croissance nette du nombre d'entreprises a dès lors atteint 23.261 entreprises l'an dernier (accroissement net de 1,84 %).

En cas de poursuite de cette tendance à la hausse du nombre d'entreprises qui cessent leurs activités, 2023 pourrait devenir l'année de la quasi-stagnation en matière d'entrepreneuriat, mettent en garde l'UCM et l'Unizo. Certes, la crise du covid semble appartenir au passé, mais les soubresauts n'ont pas manqué l'an dernier et ces derniers mois, entre la guerre en Ukraine, l'inflation galopante (et les indexations salariales consécutives) et la flambée des coûts énergétiques.

Veiller au bien-être des indépendants

« Nous sommes particulièrement préoccupés par ces résultats », commente Arnaud Deplae, secrétaire général de l'UCM. « Le nombre de starters diminue, une première depuis dix ans, le nombre de free-lances augmente, l'embauche se fait plus tardive. Sans doute pour réduire les coûts salariaux, mais avec un impact certain sur la santé des indépendants. Le volet bien-être des indépendants doit être abordé, tant dans les discussions en matière de leur protection sociale que dans les débats relatifs à la réforme du marché du travail, de la formation ou de la fiscalité. »

Le nombre de starters a diminué l'an dernier dans les trois Régions du pays, mais davantage en Flandre (-3,58 %) qu'en Wallonie (-2,57 %) et à Bruxelles (-0,37 %). L'esprit d'entreprendre n'en reste pas moins, en général, plus vivace au nord qu'au sud du pays. Autre tendance constatée : près de deux nouvelles entreprises sur cinq (39,7 %) sont actives dans les services, devant les professions libérales (16,2 %), la construction (13,0 %) et le commerce de détail (7,7 %). L'économie belge se profile toujours plus comme une économie de services.

L'atlas constate encore que la part des femmes parmi les personnes physiques ayant créé une entreprise recule légèrement (39,74 %), mais se maintient autour de 40 %. En outre, 67,05 % des entreprises créées sont encore actives après cinq ans. En d'autres termes, sur les 100.113 entreprises qui avaient commencé leurs activités en 2018, 67.129 étaient encore actives au début de l'année 2023. Le taux de survie à dix ans des entreprises s'élève quant à lui à 49,57 %.

En 2022, 7,1 % des entreprises créées ont engagé du personnel

Enfin, l'atlas des starters montre que 7,1 % des entreprises créées en 2022 ont engagé du personnel dans la même année. En Wallonie et à Bruxelles, les entreprises créées engagent beaucoup plus au cours de leurs premières années d'existence qu'en Flandre. Ce constat un peu surprenant peut s'expliquer par une plus grande prise de risque des starters en Flandre, plus à même de retrouver un emploi en cas d'échec de leur entreprise.

Les organisations d'indépendants UCM et Unizo profitent de la publication de cet atlas pour appeler les autorités à veiller à un cadre favorable tant en matière fiscale (pas d'augmentation de la charge fiscale pour les PME) que sociale, énergétique ou de simplification administrative. « La situation du commerce de détail ou de l'horeca doit aussi nous interpeller », estime Arnaud Deplae. « Si les modes de consommation évoluent aujourd'hui (e-commerce, etc.), un soutien, un accompagnement du gouvernement ainsi qu'un monitoring renforcé sont nécessaires pour ces secteurs fragilisés. »

Les organisations plaident, enfin, pour une meilleure sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat, au travers notamment de l'intégration de l'esprit d'entreprendre dans les cursus scolaires à partir du primaire, mais également dans les filières d'apprentissage en alternance, voire dans les études d'ingénieur. « Une promotion et une valorisation plus importante de l'entrepreneuriat féminin » doivent aussi être recherchées, estiment-elles.

Un soutien, un accompagnement du gouvernement ainsi qu'un monitoring renforcé sont nécessaires pour ces secteurs fragilisés que sont le commerce de détail ou l'horeca

Arnaud Deplae
secrétaire général de l'Union des Classes moyennes

”

Petite enfance : l'ONE aux petits soins avec les familles

Connaissez-vous la profession de Partenaire Enfants-Parents ? Les PEP's, en abrégé, sont environ 870 à œuvrer au sein de l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Ils assurent un service médico-préventif d'accompagnement de première ligne pour les futurs parents et les familles avec enfants, jusqu'à ce que ceux-ci atteignent 7 ans.

On ne naît pas parent, on le devient

Comme l'explique Aurore Erpelding, PEP's dans le Sud-Luxembourg, « l'intervention des Partenaires Enfants-Parents peut être très précoce. Nous pouvons déjà rencontrer les futurs parents dès la conception, avec un contact périnatal vers 30 semaines de grossesse. Nous sommes aussi présents dans les services de néonatalogie et de maternité, en collaboration avec les sages-femmes. Une maman qui sort de la maternité est parfois un peu perdue et isolée en rentrant chez elle, notamment par rapport aux questions liées à l'allaitement



Les PEP's proposent également des visites à domicile à toutes les familles. © DR.

maternel. »

Sa collègue Valérie Casier, PEP's dans le Hainaut, abonde dans le même sens : « La grossesse est une phase où il y a beaucoup de questionnements et de doutes, y compris concernant les démarches administratives. On ne naît évidemment pas parent... On le devient ! »

Travailler en toute transparence

En pratique, l'ONE organise des consultations médico-préventives pour les familles partout en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les parents peuvent y aborder tous les petits tracas liés aux problèmes de sommeil, d'alimentation, à l'apprentissage de la

propreté par les enfants, etc. Ces consultations ont lieu dans les locaux de l'ONE, où les PEP's travaillent en binôme avec les médecins. En complément, les PEP's proposent également des visites à domicile à toutes les familles.

En fonction des besoins, les PEP's font aussi appel à d'autres professionnels de la santé – pédiatres, médecins traitants, logopèdes, etc. – et à des services tels que les CPAS. « En cas de souci avec un enfant, nous faisons toujours part de nos inquiétudes aux parents. Cela se fait en toute transparence vis-à-vis des familles et en accord avec elles en cas de recours à d'autres services », insiste Valérie Casier.

Notons que l'ONE bénéficie aussi de l'apport d'aïdants bénévoles. Ils assurent l'accueil des parents et animent diverses activités – musicales, coins lecture, et autres, sur les lieux de consultation. Pour informer et former les parents, d'autres activités sont également organisées, comme des conférences, des ateliers de massage pour bébés, des activités de psychomotricité, une initiation aux premiers secours ou des dépistages visuels.

Bienveillance et polyvalence

L'Office de la Naissance et de l'Enfance est constamment à la recherche de PEP's. Nos deux interlocutrices ont une formation d'infirmière pédi-



Aurore Erpelding, PEP's à Messancy © DR.



Valérie Casier, PEP's à Estaimpuis © DR.

Les parents peuvent aborder tous les petits tracas liés aux problèmes de sommeil, d'alimentation, à l'apprentissage de la propreté par les enfants...

trique préalable à leur entrée à l'ONE, mais le profil de formation des PEP's peut largement varier. Ainsi, Valérie Casier note que son équipe compte « une assistante sociale, une sage-femme et une infirmière en santé communautaire. Chacun a des compétences spécifiques et amène donc sa pierre à l'édifice. »

Pour Aurore Erpelding, « les PEP's doivent avant tout être des personnes bienveillantes, faisant preuve d'une écoute active et d'empathie, et cela sans jugement. Il faut aussi être polyvalent, car on a souvent plusieurs casquettes. »

Mais pas d'inquiétude : un gros bagage de formation est prévu à l'entrée en fonction.

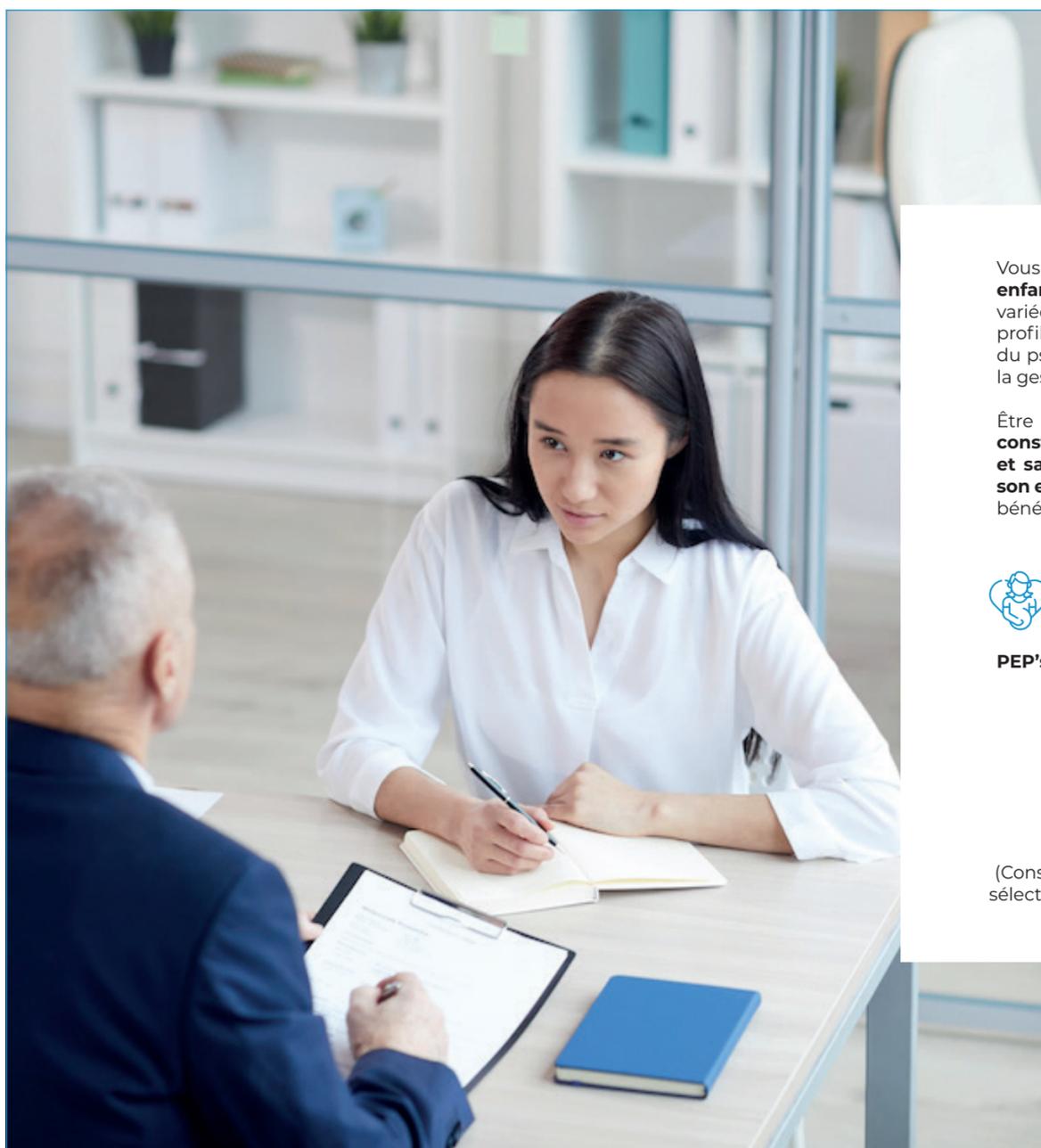
« On peut aussi se former tout au long de la carrière sur les sujets qui nous intéressent et qui sont nécessaires au suivi des familles. »

En conclusion, tant Valérie qu'Aurore insistent sur le fait qu'aucun parent ne devrait hésiter à faire appel aux services d'un Partenaire Enfants-Parents, d'autant plus que c'est entièrement gratuit. Comme le résume Aurore,

« chaque famille est libre de faire appel à nous ou non. On voit souvent revenir des parents qui nous ont découverts lorsqu'ils ont eu leur premier enfant et en attendent un autre. D'autres parents qui ne l'avaient pas fait la première fois sont généralement très contents de nous rejoindre plus tard. »

Philippe Van Lil

Pour en savoir plus sur le métier de PEP's : www.one.be/public/categoriedetail/categories/consultation-peps/



20015317



Vous vous sentez concerné.e par les **métiers de la petite enfance** ? Les opportunités d'emploi sont nombreuses et variées à l'ONE, tant pour des profils juniors que pour des profils plus expérimentés. Nous recrutons des profils allant du psycho-médico-social, à l'administratif, en passant par la gestion de projet, le technique et enfin le management.

Être engagé à l'ONE c'est se donner la possibilité de **construire une carrière tout en conciliant sa vie privée et sa vie professionnelle**. C'est aussi **donner du sens à son emploi** puisque, quelle que soit la fonction exercée, les bénéficiaires sont les enfants et leurs familles.



PEP's



Puériculteur



Médecin (Médecin adjoint à la direction, Conseiller pédiatre, Conseiller gynéco)



Profils RH
(Conseiller en recrutement et sélection, Gestionnaire payroll)



Assistant de Direction

QR Code
vers la page emploi



Se former pour découvrir une autre facette du métier d'infirmier

Passer du métier d'infirmier à celui de cadre avec des responsabilités managériales implique souvent de reprendre des études. Au CHU UCL Namur, ces études sont financées par l'établissement qui met également en place des congés formation. Portrait de deux infirmiers qui vont bénéficier de cette belle opportunité...



© SHUTTERSTOCK



Selim Belhaloumi,
cadre intermédiaire
sur le site de Dinant © D.R.

Pouvoir se former et continuer à développer ses compétences au sein de son travail, c'est clairement un critère d'attractivité pour une entreprise. Le CHU UCL Namur l'a bien compris. L'établissement offre à ses cadres une formation managériale et les congés formation afférents dans le but de leur permettre

« Je vais démarrer, en septembre un master que je voulais faire depuis des années. »

de peaufiner leurs compétences en management. Selim Belhaloumi, cadre intermédiaire sur le site de Dinant, fait partie des collaborateurs qui vont, à la rentrée scolaire prochaine, retourner sur les bancs de l'école pour y reprendre le master en santé publique avec une orientation en management des organisations de santé. « J'ai fait mes études à la haute école provinciale de Namur, avec une spécialisation en bloc opératoire, et, en tant que militaire, j'ai été détaché à l'hôpital militaire au bloc opératoire », explique-t-il.

En 2016, il décide de

prendre une pause carrière d'un an (qui durera finalement 4 ans) pour aller travailler en tant qu'infirmier en chef au bloc opératoire d'une clinique privée de Marrakech. « J'ai fait quelques intérim à la direction des soins puis j'ai été contacté pour diriger le département infirmier d'un groupe de cliniques, toujours au Maroc. Il y avait 2 cliniques existantes et 2 à ouvrir, pour lesquelles il fallait s'occuper, entre autres, du recrutement ».

Master en santé publique
De retour en Belgique, fin 2022, il postule au CHU UCL Namur. « Je n'avais pas le

master mais j'ai pu valoriser mon expérience. J'ai donc passé les entretiens et les assessments et j'ai été repris comme cadre intermédiaire. Je vais démarrer, en septembre, le master en santé publique avec l'orientation management des organisations de santé, à Liège. C'est un master que je voulais faire depuis des années. J'ai un parcours de 15 ans dans l'armée et 7 ans à l'étranger où j'ai toujours géré des équipes. », note Selim Belhaloumi.

Alexandre Boutelier, infirmier en chef sur le site de Dinant, va également reprendre des études à la rentrée il ne sait pas encore si ce sera à l'école des cadres de Namur ou dans une université. « J'ai fait mes études d'infirmier à Tournai et ma spécialisation SIAMU à l'Henallux, à Namur.

J'avais envie de travailler dans la région de Dinant. Je suis arrivé aux urgences du CHU UCL Namur en juillet 2010 où je suis resté jusqu'après le confinement. Après ça, j'ai souhaité un peu de changement et on m'a proposé les consultations. J'ai également fait un peu d'aide aux équipes des soins intensifs jusqu'en juin 2022 », explique-t-il.

« Aujourd'hui, je réalise que c'est une opportunité et que ça me permettra de découvrir une autre facette du métier d'infirmier. »

Une belle opportunité
C'est à cette époque qu'un poste d'infirmier chef adjoint s'est ouvert. « J'ai postulé, j'ai été repris. Fin de cette année-là, au départ du chef de service, j'ai repris la fonction jusqu'en janvier avant de postuler pour ce poste que j'ai obtenu ». À son tour donc de suivre la formation managériale. « J'ai toujours voulu être urgentiste. Au départ, faire ce genre de formation n'était pas un objectif en soi mais, aujourd'hui, je réalise que c'est une opportunité et que ça me permettra de découvrir une autre facette du métier d'infirmier ».

À la rentrée prochaine, ils entameront donc un nouveau chapitre professionnel avec la reprise de leurs études dont le coût sera pris en charge par le CHU UCL Namur...

Laurence BRIQUET



Alexandre Boutelier,
infirmier en chef
sur le site de Dinant © D.R.

CHEZ NOUS, TOUT LE MONDE A SA CHANCE.

MAIS PAS N'IMPORTE QUI.



Postule
via notre
Whatsapp

CHU
— UCL —
NAMUR

L'ISPPC constitue une réserve de recrutement pour sa future cuisine de collectivités

C'est un projet unique en Belgique : produire 25.000 repas sains par jour au bénéfice des collectivités telles que des hôpitaux, des crèches, des maisons de repos, des CPAS...

Fin 2025, l'Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi (ISPPC) inaugurera sa cuisine nutrition-santé sur le site des anciens AMS à Monceau-sur-Sambre, à deux pas du futur stade du Sporting de Charleroi. « Nous sommes loin de l'usine Tricatel pour ceux qui connaissent la référence au film « L'Aïle ou la Cuisse », sourit Philippe Gaspar, directeur du Département Restauration de l'ISPPC. Le concept est innovant et se base sur des aspects gustatifs, écologiques, durables et scientifiques. Malgré les quantités qui seront produites, nous nous équiperons de machines performantes qui permettront de ramener du goût, de la texture et de la couleur dans les assiettes. Nous privilégierons le braisage et la cuisson basse température... tout en améliorant la présentation des assiettes et plateaux. Pour un



Le bâtiment, qui sera entouré de verdure, bénéficiera d'un restaurant d'entreprise, d'un centre didactique et d'un laboratoire de recherche. © D.R.

hôpital, le repas constitue aussi un soin ! »

La santé dans l'assiette

La cuisine nutrition-santé de l'ISPPC apportera également une valeur ajoutée en termes d'alimentation saine. En effet, plusieurs études scientifiques sont d'ores et déjà en cours, notamment quant à l'influence de certains produits sur la santé des consommateurs. « Nous recherchons par exemple la trace de pesticides dans les produits que nous

utiliserons. En effet, certains d'entre eux sont connus pour avoir des effets sur le système endocrinien. »

Avec l'aide du cluster agro-alimentaire de Charleroi Métropole, Food C, l'ISPPC a d'ores et déjà entamé un long processus de sélection des producteurs, en privilégiant au maximum le circuit court. L'objectif est de limiter les transports en favorisant les acteurs locaux et régionaux. « La cuisine nutrition santé sera également respectueuse

de l'environnement. Outre la rationalisation de l'énergie, nous diminuerons au maximum les déchets en les revalorisant. Nous disposerons aussi de notre propre boulangerie. »

Le bien-être du personnel n'a pas été oublié au sein de cette méga-cuisine de collectivité : vu la taille de certaines machines, des aides ergonomiques sont prévues pour les tâches lourdes. Le bâtiment, qui sera entouré de verdure, bénéficiera d'un restaurant

d'entreprise, d'un centre didactique et d'un laboratoire de recherche. « L'infirmerie sera une chambre d'hôpital reconstituée qui permettra d'effectuer des formations en situation réelle dans le but d'améliorer le service en chambre », se réjouit Philippe Gaspar.

L'échéance de la production des premiers repas se rapprochant à grands pas, l'ISPPC constitue déjà une réserve de recrutement. Les profils recherchés sont des cuisiniers et

des commis de production pour l'Unité centrale de production (UCP) et les selfs, ainsi que des chefs de partie. Un coordinateur/trice de production UCP (niveau master) est d'ores et déjà recherché pour un engagement immédiat. À l'avenir l'Intercommunale procédera aussi à l'engagement de différents profils tels des magasiniers, des caristes, des boulangers...

Les candidatures sont à envoyer à cellule.recrutement@chu-charleroi.be



Philippe Gaspar,
directeur du Département
Restauration de l'ISPPC © D.R.

Pour un hôpital, le repas constitue aussi un soin !



08.07.2023 | **Bien-être au travail** | Jobs, formations, tendances

Références

20015373



- Vous **prenez soin** de vos collaborateurs? Vous avez mis en place des **actions concrètes** pour améliorer leur quotidien?
- Faites-le savoir auprès de **70% du marché de l'emploi** en Belgique francophone!

Travaillez votre marque employeur et recrutez vos prochains talents grâce à notre dossier! **Contactez-nous au 02 225 56 45** ou sur hello@referencess.be

R



Haute École
Léonard
de Vinci

Bacheliers

- Audiologie
- Diététique
- Ergothérapie
- Hygiéniste bucco-dentaire
- Infirmier responsable de soins généraux
- Orthoptie
- Podologie
- Psychomotricité
- Sage-femme
- Technologue en imagerie médicale
- Technologue de laboratoire médical

Nouveauté 2023
Une salle RX à vocation
pédagogique

Masters

- Kinésithérapie
- Sciences infirmières

Se former aux métiers de la **santé**

La HE Vinci propose une offre de formation variée aux métiers de la santé, que ce soit pour une formation initiale, une reprise d'études ou pour continuer à se former tout au long de sa vie.



Et aussi, des bacheliers de **spécialisation**, des modules de **formation continue** et des **conférences en ligne**.

CAMPUS DE
BRUXELLES • LOUVAIN-LA-NEUVE

Rendez-vous sur www.vinci.be



CENTRE HOSPITALIER NEUROLOGIQUE
WILLIAM LENNOX

GROUPE HOSPITALIER
SAINT-LUC • UCL

QUI SOMMES-NOUS ?

La réadaptation fonctionnelle, à tous les âges de la vie

Le CHN William Lennox est un hôpital de 159 lits dont les équipes médicales, paramédicales et soignantes se consacrent à la réadaptation et à la prise en charge globale de patients (adultes et enfants) présentant des troubles neurologiques (accident vasculaire cérébral, traumatisme crânien, épilepsie, troubles de la conscience, troubles cognitifs développementaux).

Les prises en charge interdisciplinaires et les techniques de rééducation innovantes participent à la réadaptation fonctionnelle, mais aussi à la réinsertion familiale, sociale, professionnelle ou scolaire des patients.

Vous aurez la possibilité d'accompagner les patients ainsi que leur famille dans leur projet de réadaptation en intégrant une équipe interdisciplinaire dynamique et porteuse de projets, qui évolue dans un environnement bienveillant et considère autant votre bien être que celui des patients.



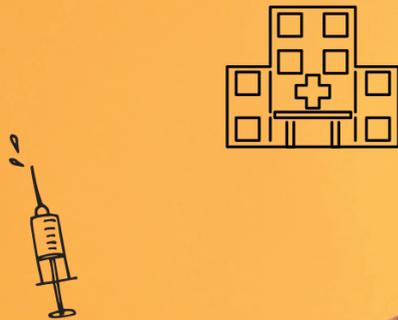
UNISSONS NOS TALENTS POUR CONSTRUIRE LE CHN DE DEMAIN !

Nos offres d'emploi sont actualisées en permanence sur notre site:
<https://www.cnwl.be/le-chn-william-lennox-recrute>

Aujourd'hui, le CHNWL recherche activement les profils suivants :

- Infirmiers en neurologie adulte (H/F)
- Infirmiers en Neuropédiatrie (H/F)
- Aides-soignants (H/F)
- Éducateur (H/F)
- Médecins généralistes hospitaliers (H/F)
- Médecins généralistes pour gardes de nuit et Week-End (H/F)
- Psychologue clinicien (H/F)
- Employé Accueil (H/F)
- Conseiller en prévention (H/F)
- Cuisiniers (H/F)

■ moi,
quand on me parle d'un nouvel hôpital
ultra moderne,
je réponds 'présente'.



Céline,
Infirmière bloc op



GRAND HÔPITAL
de CHARLEROI

Votre bien-être, notre priorité.

CLINIQUES DE L'EUROPE

EUROPA
ZIEKENHUIZEN

advanced care - personal touch

Les Cliniques de l'Europe forment un ensemble hospitalier de référence pour Bruxelles et ses environs. En tant qu'hôpital général multilingue, nous offrons des soins globaux et ce, sur nos trois sites : Ste-Elisabeth à Uccle, St-Michel à Etterbeek/Quartier Européen et le Bella Vita Medical Center à Waterloo.

Grâce à une collaboration étroite entre nos 300 médecins spécialistes et nos 1800 membres du personnel, nous prenons en charge chaque jour près de 2500 patients pour poser un diagnostic précis, offrir un traitement adapté ainsi que des

soins appropriés et personnalisés. Pour ce faire, nous utilisons des technologies médicales de pointe, dans une infrastructure moderne qui nous permet d'offrir à chaque patient des soins de haute qualité en toute sécurité et dans le plus grand confort possible.

Nous prenons également soin de notre personnel au travers de journées bien-être régulières, de sport en entreprise tel que du Crossfit et d'une assurance hospitalisation DKV.

NOUS SOMMES À LA RECHERCHE

pour nos sites de Ste-Elisabeth et de St-Michel de différents profils dont :

UN ADMINISTRATEUR/TRICE DU QUARTIER OPÉRATOIRE

Ses responsabilités

Ayant développé une excellente connaissance du bloc opératoire, il/elle est chargé de ses aspects de gestion organisationnelle, administrative, stratégique et financière. Il/Elle a également développé une connaissance de la gestion des flux et peut apporter un regard extérieur mais néanmoins précis sur les flux patients, matériels, financiers, informations, communication au sein du bloc.

L'administrateur(trice) du bloc opératoire est le/la responsable du budget. Il/Elle est en outre responsable de toute l'infrastructure et du support opérationnel du bloc (que ce soit en matière de logistique, infrastructures techniques, équipements médicaux & soignants, informatique et entretien ménager). Il est le garant de la qualité des aspects administratifs et légaux (entre autres l'agrément). Il a également en charge toute la communication pour tous les aspects administratifs et opérationnels.

Vous souhaitez rejoindre une de nos équipes ?

Envoyez votre lettre de motivation et curriculum vitae via notre site internet !
<https://workat.europehospitals.be>

INFIRMIERS – INFIRMIÈRES

pour nos différentes unités (Cardiologie, Ophtalmologie, Gériatrie, Stomatologie, Chirurgie, Dialyse, Psychiatrie, Quartier opératoire, Réhabilitation et Orthopédie, Médecine nucléaire,...)



"La diversité dans toutes ses dimensions est une valeur essentielle aux Cliniques de l'Europe. Nous sommes persuadés que le genre, l'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, la philosophie de vie, ou le handicap sont autant d'éléments qui constituent notre individualité et la force de nos équipes."



Vivalia
Votre santé, notre quotidien
www.vivalia.be



#VivaliaRecrute
(M/F)

**Directeur/trice des
Ressources Humaines**



Plus d'informations et
candidatures :
www.vivalia.be/jobs

Révélez vos ambitions

ICHEC FORMATION CONTINUE | Développeur de Talents

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

WWW.ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

by Références
Htag
COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

**30 MAI 2023
14h-17h
TheMerode
Bruxelles**

**Masterclass
MÉTAVERS, INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE & RH**

COMMENT LES INNOVATIONS DIGITALES AMÈNENT À REPENSER LE FUTUR DU TRAVAIL

Internet et les technologies digitales ont profondément modifié le fonctionnement des organisations. Les innovations récentes et à venir vont aller encore plus loin. Une fois de plus, la fonction RH va se trouver en première ligne. Métavers, blockchain, ChatGPT... Comment distinguer les innovations porteuses de sens des gadgets éphémères? À quoi ressemblera le futur du travail une fois le Web 3.0 adopté par le plus grand nombre? Peut-on encore parler de progrès? C'est ce qu'éclaire Jérémie Lamri dans le livre *Métavers et RH*. Htag l'a invité à présenter sa perspective et à la mettre en débat avec les DRH.



KEYNOTE SPEAKER

Jérémie Lamri est un entrepreneur et chercheur français, cofondateur de plusieurs initiatives (Monkey Tie Le Lab RH, le Hub France IA...). CEO et cofondateur de Tomorrow Theory, agence en valorisation du capital humain par la science et la technologie, il est auteur de plusieurs livres sur les soft skills et le futur du travail.



PROGRAMME ET INSCRIPTION:
htag.references.be/c/events/masterclasslamri

CETTE MASTERCLASS EST ORGANISÉE AVEC LE SOUTIEN DE

