

# Références

DOSSIER **INGÉNIEURS & TECHNICIENS** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

DIVERSITÉ

## « Les femmes sont encore confrontées à des inégalités structurelles »



« L'Asatt accélère le développement de chaque jeune qui s'y engage. » © ASATT

Alors qu'à peine plus d'une personne diplômée sur quatre dans le domaine des sciences, technologie, ingénierie et maths est une femme, AstraZeneca et A Seat at the Table lancent un programme de mentorat pour les jeunes femmes.

ENTRETIEN  
CAROLINE DUNSKI

**M**ariam Harutyunyan est directrice exécutive de A Seat at the Table (Asatt), un organisme sans but lucratif qui propulse des jeunes talents issus de la diversité dans la société grâce à des programmes spécialisés de leadership, d'entrepreneuriat et de mentorat.

**Quel est votre propre parcours professionnel ?**

Ma carrière a commencé en 2018 en tant qu'étudiante entrepreneure, lorsque j'ai fondé KinArmat avec l'intention d'autonomiser les femmes. En particulier celles qui ont des antécédents migratoires. J'étudiais les sciences biomédicales à l'époque et j'étais sur le point d'obtenir ma maîtrise l'année suivante. Après de nombreuses conversations avec des femmes autour de moi, j'en suis venue à la conclusion que beaucoup étaient aux prises avec des sentiments d'infériorité et de découragement. J'avais ressenti la même chose en tant qu'étudiante dans un domaine des Stem, et en tant qu'entrepreneure voulant prendre une voie différente dans sa carrière. KinArmat et A Seat at the Table ont été lancées le même mois. En 2021, après avoir participé activement à plusieurs événements de l'Asatt, j'ai eu l'occasion de diriger l'organisation avec le directeur fondateur, Youssef Kobo.

**Qu'est-ce que A Seat at the Table ?**  
A Seat at the Table s'adresse aux étu-

dants et jeunes professionnels entre 16 et 32 ans avec des programmes spécialisés de leadership, d'entrepreneuriat et de mentorat. Au cours des cinq dernières années, l'Asatt a organisé plus de 850 événements avec des jeunes de communautés sous-représentées et des personnalités du monde des affaires, du gouvernement et de la société civile, à Bruxelles, Anvers, Amsterdam, Londres, Paris et New York. L'Asatt accélère le développement de chaque jeune qui s'y engage. Cela leur donne une perspective différente de développement personnel et professionnel.

**Quelle place occupent les profils techniques dans Asatt ?**

Nous offrons à nos membres plusieurs occasions de faire carrière en Stem. Par exemple, nous avons un programme annuel avec Inco et Google.org, qui forme plus de 300 jeunes chaque année pour qu'ils poursuivent une carrière en technologie. En outre, avec BASF, nous offrons des opportunités pour les étudiants en chimie, les ingénieurs, etc. Mais la collaboration avec AstraZeneca est un cas unique où nous passerons une année à former intensivement, à inspirer, autonomiser une cohorte de 30 jeunes femmes et leur offrir des possibilités en Stem. L'importance ici est de leur donner l'occasion de développer des compétences générales, qui sont cruciales pour trouver leur propre chemin, ainsi que d'offrir un réseau de mentors et de modèles.

**Quels sont les plus grands défis que rencontrent les entreprises ?**

Les organisations ne trouvent pas toujours leur chemin vers les jeunes talents issus de la diversité. C'est pourquoi nous essayons de créer un pont entre les deux afin de repérer plus facilement les besoins et les obstacles. En réponse, nous élaborons des projets et des programmes qui éliminent les obstacles. Les besoins et les exigences des nouvelles générations doivent être examinés avec un esprit ouvert plutôt que de fermer les yeux et d'espérer que ces générations s'adapteront aux processus traditionnels au sein des entreprises. Il faut être prêt à emprunter les voies non conventionnelles et à innover dans ces processus. La nouvelle génération n'a pas peur de poser des questions cruciales. Nous le voyons à chaque table ronde des PDG, qui quittent la réunion stupéfaits et expriment la satisfaction

que donne une telle conversation avec les jeunes.

**Asatt porte-t-elle une attention particulière à la présence des femmes ?**

Dans Asatt, 70 % des membres sont issus de la migration et 50 % sont des femmes. Nous accordons beaucoup d'attention aux programmes visant à soutenir nos futures dirigeantes. Dans le cadre d'un autre programme, The Future Women Leaders, nous formons et inspirons de futures dirigeantes dans le développement de compétences en leadership. En outre, nous veillons toujours à donner la possibilité de participer à de tels programmes de bourses à celles qui n'ont jamais pu le faire. C'est une première chance, une porte qui s'ouvre.

**Quels sont les événements les plus porteurs dans le domaine des Stem qu'organise Asatt ?**

Grâce au partenariat avec AstraZeneca, nous avons pu lancer la bourse Femmes en Stem. Ce nouveau programme phare s'adresse à des jeunes femmes de 18 à 30 ans, de tous les milieux socioéconomiques, culturels et éducatifs, qui souhaitent entreprendre un cheminement de perfectionnement, personnel et professionnel, et veulent s'épanouir dans le monde des Stem. La raison d'être du programme est très claire. Malgré les progrès remarquables réalisés au cours des dernières décennies, les femmes sont encore confrontées à des inégalités structurelles : écart de rémunération, discrimination fondée sur le sexe, harcèlement, sous-représentation dans les médias et les groupes d'experts, etc. Les filles et les femmes sont systématiquement écartées des sciences et des mathématiques tout au long de leur scolarité, ce qui limite leur accès, leur préparation et leurs possibilités d'accéder à ces domaines à l'âge adulte. Bien qu'il existe déjà de nombreuses initiatives pour élever les jeunes femmes en Belgique, très peu d'entre elles visent la présence d'un public issu de la diversité dans les Stem. Ce programme de bourses Asatt portera un effort particulier dans le recrutement de membres de communautés souvent marginalisées et de candidates qui n'ont pas eu l'occasion de participer à des initiatives similaires. Il aura un impact durable sur la vie de ces jeunes femmes et nous espérons pouvoir accueillir de nombreux autres groupes à l'avenir.



*Les besoins et les exigences des nouvelles générations doivent être examinés avec un esprit ouvert plutôt que d'espérer que ces générations s'adapteront aux processus traditionnels au sein des entreprises*

**Mariam Harutyunyan**  
directrice exécutive  
de A Seat at the Table

”

**Femmes dans les Stem : des chiffres parlants**

Malgré les progrès évi-

dents de ces dernières décennies, les femmes sont toujours confrontées à des inégalités structurelles sur leur lieu de travail, notamment dans des domaines tels que leur rémunération et leur représentation dans les hautes sphères de l'entreprise.

La gent féminine est également toujours sous-représentée dans le domaine des Stem (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques). D'après le SPF Economie, la Belgique compte 22,8 diplômés pour 10.000 hommes âgés de 20 à 29 ans. Pour les femmes du même âge, ce chiffre est presque trois fois plus faible : seules 8,4 sur 10.000 possèdent un tel diplôme. La proportion de femmes dans les études Stem augmente, mais reste généralement bien inférieure à celle des hommes. En Flandre, leur proportion dans les options Stem est de 32 % dans l'enseignement secondaire de troisième degré, de 25 % dans les bacheliers professionnels et de 41 % dans les bacheliers universitaires. De plus, la proportion de femmes choisissant les études Stem et accédant finalement à la direction de ces entreprises reste très faible. C.DU.

# « Plus qu'un label de séduction, un état d'esprit »

Deux nouvelles entreprises wallonnes ont rejoint les « Factories of the Future », qui se distinguent par leur capacité à répondre de manière agile à l'évolution du marché, leur ouverture aux nouveaux business modèles et leur usage de procédés de production numériques.

**En 2022, les deux usines belges du groupe Stas recevaient le label FOF pour la deuxième fois.**

© STAS

CAROLINE DUNSKI

Elles étaient dix et sont désormais douze. Lundi dernier, les entreprises alimentaires SPA Monopole, qui puisent les eaux minérales naturelles dans les Fagnes, et Puratos, qui produit des ingrédients pour boulangeries, pâtisseries et chocolateries, ont grossi les rangs des entreprises wallonnes ayant obtenu le Factory of the Future Award (FOF).

Fruit d'une initiative d'Agoria, la fédération des entreprises technologiques, et de Sirris, son centre de recherche, les Factory of the Future Awards ont été déployés en Wallonie dans le cadre du programme Industrie du futur, coordonné par l'Agence du numérique. Celui-ci s'inscrit dans la stratégie Digital Wallonia, qui vise à accélérer la transformation numérique des entreprises manufacturières wallonnes et à améliorer leur compétitivité.

« Made different » est le programme

d'accompagnement des entreprises manufacturières dans leur transformation vers l'industrie du futur, également baptisé « industrie 4.0 », « factory 4.0 » ou « smart manufacturing ». « La méthodologie, reconnue par la Commission européenne, consiste à accompagner les entreprises pour qu'elles deviennent des industries du futur sur la base d'un programme de sept transformations », explique Clarisse Ramakers, directrice générale d'Agoria Wallonie. « En Wallonie, on a ajouté le business modèle, avec une réflexion autour de la stratégie d'achat et de production. L'objectif est de rendre plus compétitives les industries qui suivent ces différentes transformations. C'est indispensable si on veut rester sur la carte face à des leaders mondiaux. »

« C'est surtout une confirmation »

Les FOF fournissent aux clients des produits spécifiques à haute valeur ajoutée. Elles ont l'agilité nécessaire pour répondre à l'évolution rapide de la demande du marché. Ouvertes aux nouveaux business modèles, elles s'engagent résolument sur la voie des procédés de production numériques, qu'elles utilisent au maximum tout en maintenant une approche humaine forte.

Les lauréats reçoivent le titre pour une période de trois ans à l'issue de laquelle un nouvel audit détermine si leur titre peut être renouvelé. C'est ainsi que le groupe Alstom, leader mondial d'une mobilité plus verte et intelligente, l'a reçu pour la deuxième fois. JTEKT Torsen Europe, qui conçoit et fabrique des engrenages de précision, et Valeo Vision Belgique, équipementier automobile, en sont à leur troisième labellisation.

En 2022, les deux usines belges du groupe Stas, à Tournai et Waregem, re-

cevaient le label FOF pour la deuxième fois. En tant qu'organisation centrée sur l'humain, une des sept transformations, Stas a notamment constitué l'équipe Care & Connect, composée de volontaires de différents départements qui se sentent appelés à se dévouer pour les employés. Leur objectif est de les sensibiliser au bien-être au sens large du terme, les inciter à se poser des questions et les amener à des prises de conscience. En outre, l'équipe réfléchit également à la manière dont les collègues de Stas peuvent être davantage connectés les uns aux autres. « Pour nous, le prix Factory of the Future est surtout une confirmation que nous faisons du bon travail », explique Els Carrette, experte en marketing. « Nous voulons garantir à nos employés un environnement de travail sain et sûr. Nous innovons également pour travailler de la manière la plus efficace possible dans nos usines. Le prix reconnaît donc notre engagement, et le montre également au monde extérieur. Pour les candidats potentiels, c'est le signe que nous sommes ambitieux, que nous voulons aller de l'avant et que nous nous engageons en faveur de la santé au travail, dans tous les domaines. »

Pour Clarisse Ramakers, « le Factory of the Future Award est plus qu'un "label de séduction pour les ingénieurs" : c'est surtout un état d'esprit. C'est cette volonté de s'améliorer de manière continue qui fait que les entreprises qui ont le label séduisent les jeunes. Dans ce type d'entreprises, on sait que l'on est dans un trajet où on va innover en permanence, automatiser, réfléchir aux besoins du client pour mieux répondre à celui-ci. C'est un questionnement permanent au sein de la boîte. Le label est à la fois un aboutissement et un commencement ».



## RECRUTEMENT

### Le Forem organise 23 jobdays durant 30 jours

Pendant les 30 prochains jours, le Forem et ses partenaires vont organiser en Wallonie pas moins de 23 jobdays, avec 4.000 offres d'emploi à la clé. Cinq grands secteurs d'activité seront mis à l'honneur : la construction, le transport et la logistique, l'industrie, l'horeca et le tourisme. Parmi les entreprises qui vont recruter, on retrouve Wanty, Plopsa Co, TEC, Club Med, Infrabel ou Odo. BELGA

## ENQUÊTE

### En cas de problème, les travailleurs hésitent à s'adresser à la personne de confiance

Seul un travailleur sur 10 ose s'adresser à la personne de confiance pour dénoncer des vexations, ragots, contacts physiques non désirés et propositions indécentes, révèle une enquête menée auprès de 2.500 travailleurs et 250 employeurs en juin et juillet derniers. Trois travailleurs interrogés sur 10 disent pourtant avoir déjà été victimes de tels faits. Alors que 3 dirigeants sur 10 assurent signaler directement à la personne de confiance chaque comportement inapproprié, les travailleurs préfèrent généralement chercher d'abord un soutien de leurs collègues (20 %) ou s'adresser directement au dirigeant (18 %). L'enquête constate qu'une majorité d'entreprises n'a pas édicté de politique en la matière. Les collègues des personnes malmenées doivent prendre leurs responsabilités, affirme aussi l'enquête. BELGA

## ÉTUDE

### Effet positif du temps partiel sur la productivité

La productivité dans les entreprises est, en moyenne, plus élevée avec plus de travail à temps partiel. Celle-ci entraîne aussi une diminution des absences pour maladie, et elle n'a aucun impact, positif ou négatif, sur la rentabilité, selon une étude de l'Insee basée sur les données salariales de SD Worx (800.000 travailleurs de 26.799 organisations du secteur privé entre 2016 et 2022) et sur les données financières de la Banque-Carrefour des entreprises.

« Une augmentation de 10 % de la part des travailleurs à temps partiel entraîne en moyenne une augmentation de 2 % de la productivité des entreprises, ce qui est considérable », explique Jeroen Neckebrouck, professeur adjoint à l'Insee Business School. « L'effet positif augmente jusqu'à 30 % de contrats à temps partiel puis reste stable. Il se manifeste dans les grandes organisations plus anciennes comme dans les jeunes organisations, plus petites. » La popularité du temps partiel a diminué chez les femmes ces dix dernières années, mais augmente légèrement chez les hommes. BELGA

## RECRUTEMENT

# Devenir contrôleur aérien, sans exigences insurmontables

La compagnie Skeyes lance une nouvelle campagne de recrutement de contrôleurs (H/F) aériens. Mise à part une excellente connaissance de l'anglais, les épreuves de sélection sont accessibles au plus grand nombre à condition d'être diplômé de l'enseignement secondaire supérieur.

BENOÎT JULY

Dirigerez-vous bientôt le gigantesque orchestre aérien ? C'est par cette accroche que Skeyes, le gestionnaire du trafic aérien dans notre pays, entend attirer de potentielles nouvelles recrues dans les prochains mois. Et ce dans un secteur aérien qui demeure structurellement en croissance malgré l'impact climatique de ses activités.

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, vu la rigueur des procédures en vigueur dans une tour de contrôle, l'accès au métier ne requiert pas d'exigences préalables insurmontables. Nul besoin d'un diplôme universitaire, par exemple, pour pouvoir tenter sa chance. « Avoir entre 17 et 30 ans, être détenteur du diplôme secondaire supérieur, avoir une excellente connaissance de l'anglais, outre celle du néerlandais ou du français, ainsi que jouir de ses droits civils et politiques » : il n'en faut pas davantage pour s'inscrire aux épreuves de sélection.

Quant à ces dernières, elles portent dans un premier temps sur les « compé-



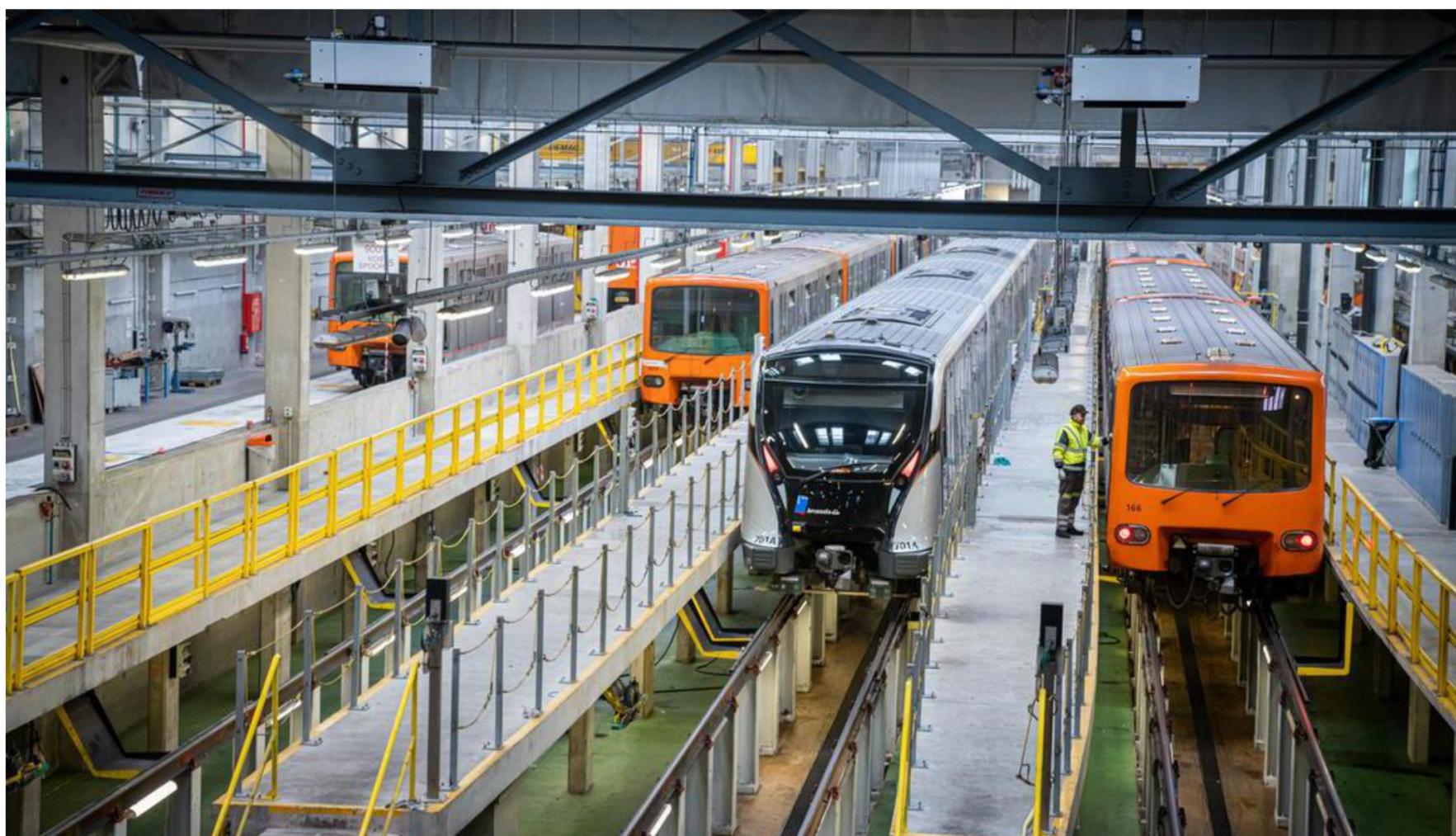
Le secteur demeure structurellement en croissance malgré l'impact climatique de ses activités. © MATHIEU GOLINVAUX

tences de base et aptitudes en matière de prise de décision, planification, mémoire, raisonnement logique, perception visuelle, capacités multitâches et orientation spatiale », en sus d'un test d'anglais. La suite de la sélection porte sur une « mise en situation où il faut effectuer plusieurs tâches en même temps comme le ferait un contrôleur aérien », complétée par un « exercice de simulation et évaluation de la motivation », un entretien basé sur les compétences et, enfin, un examen médical et des contrôles de sécurité.

« En tant que telle, à l'exception de la connaissance de l'anglais, la procédure de sélection ne requiert pas de préparation spécifique au sens où il n'y a pas de

matière théorique à étudier, par exemple », nous précise-t-on chez Skeyes, où l'on souligne cependant que certaines qualités sont requises, comme « une bonne vision en 3D, la capacité de maîtriser dans le même temps des informations de nature spatiale et temporelle, l'aptitude à travailler en équipe, en multitâche, et à réagir rapidement avec sang-froid ».

La campagne de recrutement actuelle se déroulera en plusieurs étapes : de la clôture des inscriptions, le 12 mars inclus, à l'entrée en formation, si les épreuves de sélection sont réussies, à l'automne prochain. Quelques dizaines de contrôleurs sont recrutés de la sorte chaque année.



Un important point de modernisation : si le nombre de rames augmente, il faut aussi plus d'espaces pour les abriter. En complément des dépôts de métros Delta et Brel (Gare de l'Ouest), on vient donc d'en construire un nouveau, d'une superficie de 30.000 m<sup>2</sup>, à proximité de l'hôpital Érasme. © D.R.

## Méga projets pour le métro bruxellois

La STIB a dans ses cartons de nombreux projets de grande ampleur, comme la modernisation et l'extension de son réseau du métro. Y sont évidemment associées des contraintes fortes, notamment celle d'assurer la continuité de ses services.

### Pas de big bang !

La STIB compte environ 10.400 collaborateurs. En son sein, œuvrent divers départements, dont la Business Unit Metro (BUM), les Business Units Bus, Tram et Customer Expérience. Comme le résume Alain Catanese, Vice-Président de la BUM, « la STIB mène en parallèle deux grandes familles de projets concernant le métro. Elles viennent en complément des opérations normales du service ainsi que du maintien des infrastructures et du matériel roulant. La première famille regroupe des projets d'amélioration des services à sa clientèle menés au jour le jour. Exemple : l'augmentation des fréquences de transport, comme en début et fin de service ou durant les heures de pointe. » La seconde famille comprend le Programme de modernisation du métro (PMM) et le Métro 3, qui correspond à l'extension du réseau à plus longue échéance.

« Tous ces projets se déploient de manière très progressive. Pas question de provoquer des big bang qui entraîneraient des interruptions de service », tient à préciser notre interlocuteur. « Les rames de dernière génération, les M7, sont par exemple en cours d'introduction depuis 2021 : 19 rames servent déjà à

faire face à l'augmentation de fréquentation, tandis qu'une vingtaine d'autres sont en cours de fabrication. » Les nouvelles rames M7 sont capables de fonctionner de manière automatisée, sans conducteur. Dans ce cadre, la STIB procède à des tests, tout en étudiant la manière dont les nez de quais des

stations devront être adaptés pour intégrer les systèmes nécessaires à l'automatisation.

### Adapter les infrastructures

Pour sa part, l'extension du réseau de métro, via la future ligne 3, repose sur la transformation du secteur Nord-Albert. En fin de décennie, il basculera d'un trafic de prémétro – des trams en souterrain – vers le métro proprement dit. Entre la Gare du Nord et Bordet, il faudra en outre installer de nouvelles infrastructures complètes, ce qui comprend le creusement de tunnels.

La modernisation passe aussi par le remplacement du système de signalisation ; elle est nécessaire pour pouvoir encore augmenter les fréquences du métro. Le nouveau système entrera progressivement en fonction cette année, parallèlement à la mise en œuvre d'un nouveau logiciel de supervision. Cela doit notamment permettre

La STIB compte environ 10.400 collaborateurs. En son sein, œuvrent divers départements, dont la Business Unit Metro (BUM), les Business Units Bus, Tram et Customer Expérience.

une gestion du trafic en temps réel, ce que le précédent système ne pouvait assumer.

Autre point de modernisation : si le nombre de rames augmente, il faut aussi plus d'espaces pour les abriter. En complément des dépôts de métros Delta et Brel (Gare de l'Ouest), on vient donc d'en construire un nouveau, d'une superficie de 30.000 m<sup>2</sup>, à proximité de l'hôpital Érasme. En outre, l'extension de la ligne 3 intégrera la construction d'un nouveau dépôt à Haren.

Philippe Van Lil

« La STIB mène en parallèle deux grandes familles de projets (amélioration des services à sa clientèle & modernisation du métro - extension du réseau) concernant le métro. Elles viennent en complément des opérations normales du service ainsi que du maintien des infrastructures et du matériel roulant »

### Alain Catanese

Vice-Président de la BUM

”

## On recherche des conducteurs, mais pas seulement

La Business Unit Métro (BUM) et les autres départements de la STIB ne recherchent pas que du personnel de conduite. Ils désirent également recruter divers profils techniques : en électromécanique, en mécanique, en électricité, mais aussi en construction et travaux publics.

Comme le détail Alain Catanese, Vice-Président de la BUM, « quand on ajoute des rames, il ne faut pas uniquement du personnel pour les conduire. Il en faut aussi pour la maintenance des véhicules, le fonctionnement des dépôts, le dispatching, la signalisation, etc. Cela nécessite entre autres des informaticiens. De nombreux projets, tels que l'extension du réseau de métro, exigent également

d'avoir des projets managers spécialisés en construction, travaux publics, etc. – et des ingénieurs. »

Parmi les profils recherchés, certains sont très spécifiques... voire inexistantes ! C'est le cas du métier de dispatcher, pour lequel il n'existe pas de formation dans les écoles. Dès lors, poursuit notre interlocuteur,

« la STIB ne peut pas rechercher un diplôme ou une expé-



Alain Catanese, Vice-Président de la BUM.

rience préalable chez les chercheurs d'emploi, mais bien un ensemble de compétences, comme la capacité d'apprendre et d'évoluer. Ensuite, nous leur fournissons

une formation qui correspond à la fonction. Nous investissons beaucoup de moyens dans cette formation, car ce métier constitue en quelque sorte le "cerveau de l'orga-

nisation", qui gère le trafic en temps réel. »

### Investissements dans la formation

Une autre complexité à laquelle est confronté le réseau de transports bruxellois réside dans la coexistence de plusieurs générations distinctes de matériel. Se juxtaposent la première génération de rames de métro des années 1970, les M6 des années 2010 et les M7 des années 2020. « Il faut dès lors combler un grand écart technologique. Les anciens collaborateurs doivent se former aux nouvelles technologies, mais il faut aussi familiariser les nouveaux aux anciennes rames toujours en service. Pour la signalisation par exemple, nous allons basculer cette année vers un nouveau système, mais pendant la phase de transition, il faudra continuer à travailler

en parallèle avec l'ancien. »

En conséquence, la STIB a mis en place un Metro Training Center. Il forme entre autres les conducteurs, les dispatchers et les techniciens, y compris dans ce cas-ci ceux issus d'entreprises sous-traitantes. Les formations durent en moyenne de 60 à 90 jours pour les conducteurs et les dispatchers. Cela représente évidemment un investissement important pour la STIB. « Nous devons faire preuve de créativité pour attirer les talents, mais aussi pour les garder. Si quelqu'un, que nous avons formé durant de longs mois, nous quitte après six mois, nous y perdons énormément, en ce compris un capital de connaissances », conclut le Vice-Président de la BUM.

Philippe Van Lil

Plus d'infos : [jobs.stib-mivb.be/jobs/cat/ouvriers-technique](https://jobs.stib-mivb.be/jobs/cat/ouvriers-technique)





## OEUVRER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE DE NOTRE TERRITOIRE

**IDELUX**, ce sont **5 intercommunales** qui travaillent au service des communes, des entreprises et de la population dans de nombreux domaines :

- ✓ Traitement et valorisation des déchets
- ✓ Traitement et valorisation de l'eau
- ✓ Accompagnement d'entreprises (innovation, implantation, financement, ...)
- ✓ Accompagnement des communes (aménagement urbains, bâtiments publics, logement, tourisme, mobilité douce, énergie, Smart Cities)

**Nos missions peuvent se résumer en quelques mots: « améliorer le bien-être de la population de notre territoire d'action ».**

### À LA RECHERCHE D'UN TRAVAIL QUI A DU SENS ?

IDELUX recrute des collaborateurs motivés de tous niveaux (H/F/X):

- **CESS technique** (orientation électricité, mécanique, hydraulique, etc.) pour des fonctions de type : opérateur polyvalent, technicien de maintenance, technicien d'entretien de stations d'épuration, etc.

- **BACHELIER construction/topographie** pour des fonctions de type : dessinateur, contrôleur de chantier ou **BACHELIER scientifique** pour des fonctions de type : contrôleur qualité des systèmes d'épuration individuelle.

- **MASTER et BACHELIER à orientation technique, scientifique, économique** pour des fonctions de type : ingénieur, architecte, urbaniste, conseiller en innovation technologique - cybersécurité et spatial, digital marketer, chef de projets, analyste architecte, IT analyste FI/CO, etc.

Réputé pour notre dynamisme dans le domaine économique, comme dans le domaine de l'environnement, nous accordons également une importance particulière aux relations humaines.

Consultez régulièrement nos offres d'emploi sur : [www.idelux.be](http://www.idelux.be)



20014410

### 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

# « Construire de vraies voitures est resté un jeu pour moi ! »

Cédric Mahieu a rejoint Audi Brussels dès la fin de ses études secondaires d'électricien-automaticien, en 2017. Depuis lors, il occupe une fonction de technicien au sein du département de tôlerie sur le site forestois du constructeur allemand. Une expérience dont il se félicite.



« Depuis mon entrée en fonction, j'ai pu bénéficier d'une bonne cinquantaine de formations. Cet apprentissage continu est passionnant. À titre personnel, j'ai aussi vécu des changements impressionnants quand on est passé de la production du modèle A1 au modèle Q8 e-tron »

**Cédric Mahieu**  
électricien -  
automaticien



Comme l'explique Cédric, la programmation est la partie de ses études qu'il a toujours adorée. Sur ce plan-là, il est bien servi chez Audi Brussels. S'il a choisi de rejoindre ce constructeur, c'est « non seulement pour le prestige de la marque, mais aussi parce que l'assemblage automobile est une activité qui recourt à des technologies de pointe constamment renouvelées. La possibilité d'évoluer sur le plan technique a joué un rôle majeur dans ma décision de postuler ici. » Audi Brussels ne lésine d'ailleurs pas sur les formations, d'autant que l'outil de production qu'est la chaîne d'assemblage est devenu d'une complexité impressionnante, avec le recours à la robotique et aux technologies laser. Tout nou-

veau technicien entame son parcours par une septantaine de jours de formation. Cela ne s'arrête pas là : « Depuis mon entrée en fonction, j'ai pu bénéficier d'une bonne cinquantaine de formations. Cet

**Audi Brussels ne lésine d'ailleurs pas sur les formations, d'autant que l'outil de production qu'est la chaîne d'assemblage est devenu d'une complexité impressionnante, avec le recours à la robotique et aux technologies laser.**

apprentissage continu est passionnant. À titre personnel, j'ai aussi vécu des changements impressionnants quand on est passé de la production du modèle A1 au modèle Q8 e-tron. »

#### Un job gratifiant

Le département de tôlerie de l'entreprise fabrique divers composants – portes, capots, hayons, etc. – et les assemble par divers types d'assemblage tels que colles et soudures. En tant que technicien de maintenance, Cédric intervient en support aux techniciens d'installation de première ligne : « C'est par exemple le cas lorsqu'ils rencontrent des

problèmes électriques pour résoudre une panne, tant au niveau du hardware que du software. L'origine du problème est parfois liée à un capteur, mais on peut souvent mieux identifier sa source au niveau de la programmation. »

Finalement, notre interlocuteur estime que « c'est vraiment gratifiant de pouvoir résoudre une panne qu'on n'avait jamais rencontrée auparavant ou de modifier un élément de programmation pour améliorer un processus et éviter des pannes ultérieures. Devoir résoudre un problème permet bien sûr aussi d'aller encore plus loin dans l'apprentissage. »

Le site d'Audi Brussels emploie aujourd'hui quelque 3.600 personnes. Pour une entreprise d'une telle taille, « on ne manque jamais de postes à pourvoir dans nos différents départements de production », se réjouit-il. À titre personnel, il se félicite aussi de l'ambiance de grande famille qui règne dans l'entreprise, sans oublier l'avantage d'une rémunération attractive. Fana de programmation au point de la comparer à un jeu, Cédric conclut : « Pour moi, venir travailler ici, ça se résume en fait à venir jouer. Et être payé pour cela, c'est vraiment génial ! »

Philippe Van Lil

20014183

**POLYTECH MONS**

Informatique et Gestion

Chimie – Science des Matériaux

Université de Mons

Architecture

Mécanique

Nouveau Master **Génie de l'Énergie\***

Electricité

Mines et Géologie

**Ingénieur civil à Mons... un choix d'avenir !**

**COURS OUVERTS**  
Du 20 au 24 février  
Inscription : [www.umons.ac.be](http://www.umons.ac.be)  
065/37 40 06

**STAGES POLYTECH JEUNES**  
Découverte des Sciences de l'Ingénieur pour les élèves du secondaire  
Du 27 février au 3 mars & Du 3 au 5 mai  
Inscription : [www.umons.ac.be](http://www.umons.ac.be)  
[secretariat.umons@umons.ac.be](mailto:secretariat.umons@umons.ac.be) - 065/ 37 22 15

**PORTES OUVERTES**  
Les samedis 25 mars et 24 juin de 9h à 12h30  
[www.umons.ac.be](http://www.umons.ac.be)  
[admin.polytech@umons.ac.be](mailto:admin.polytech@umons.ac.be)  
065/37 40 06 - 065/37 44 35

\* Sous réserve de la validation définitive des instances de la Fédération Wallonie-Bruxelles

20014413

## Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement

Employer Branding

Presse

Web

Salons & Events

**Toutes les carrières sont sur Références.**

**Un conseil ? Contactez-nous ! +32 2 225 56 45 - [hello@referencess.be](mailto:hello@referencess.be)**

20014413

**30 MARS 2023**  
COMET Louise  
Ixelles

COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

Séminaire

# 50 SOLUTIONS

## POUR ATTIRER ET ENGAGER LES TALENTS CRITIQUES

Lors de cette journée de séminaire, nous lançons le défi : identifier ensemble 50 solutions originales et créatives pour vous positionner comme employeur de choix et vous attacher les talents que vous recherchez.

Au programme, plusieurs expertises (Robertson Associates, Le Forem, Actiris, Claeys & Engels, Malt, Références), des cas d'entreprise (Veolia, Prayon, Wanty...) et de la co-création !

**PROGRAMME ET INSCRIPTION :**  
[www.htagevents.be/attirerlestalents](http://www.htagevents.be/attirerlestalents)

**INFORMATIONS :**  
[pascale.lenaers@referencess.be](mailto:pascale.lenaers@referencess.be)

CE SEMINAIRE EST ORGANISE EN CO-CREATION AVEC