

« Les femmes sont encore confrontées à des inégalités structurelles »

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

Mariam 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 beau-



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

coup 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 Kobou.

Qu'est-ce que A Seat at the Table ?

A Seat at the Table s'adresse aux étudiants 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 diffé-

rente 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 socio-économiques, 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.

CAROLINE DUNSKI

« 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

”

« Factory of the Future », un trajet d'innovation permanente

Deux nouvelles entreprises wallonnes ont rejoint les rangs des « 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.

Elles étaient dix et sont désormais 12. 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 l'Award « Factory of the Future » (FOF).

Fruit d'une initiative d'Agoria, 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 de 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 baptisée « industrie 4.0 », « factory 4.0 » ou « smart manufacturing ». « La méthodologie, créée par Agoria et Sirris et reconnue par la Commission européenne, consiste à accompagner les entreprises à devenir des industries du futur sur base d'un programme de sept transformations, explique Clarisse Ramakers, directrice générale d'Agoria Wallonie. En Wallonie, on a ajouté le business model avec une réflexion autour de la stratégie d'achat et de production. L'objectif est de rendre les industries qui suivent ces différentes transformations plus compétitives. C'est indispensable si on veut

rester sur la carte face à des leaders mondiaux. »

Les FOF fournissent aux clients des produits spécifiques à haute valeur ajoutée. Elles ont l'agilité nécessaire pour répondre de manière agile 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. A l'issue de cette période, 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 plus intelligente, l'a reçu pour la deuxième fois et que 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, recevaient le label FOF pour la deuxième fois. En tant qu'or-

ganisation 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 un environnement de travail sain et sûr à nos employés. 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



Clarisse Ramakers. © D.R.

travail, dans tous les domaines. »

Pour Clarisse Ramakers, « l'award Factory of the Future 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 questionnaire permanent au sein de la boîte. Le label est à la fois un aboutissement et un commencement. »

CAROLINE DUNSKI

Devenir contrôleur aérien : le recrutement est lancé

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.

« Dirigez-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 « compétences de base et aptitudes en matière de prise de décision, planification, mémoire, raisonnement logique, perception visuelle, capacités multi-

tâches 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 », puis 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, 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 recruteurs sont, de la sorte, recrutés chaque année.

BENOÎT JULY

Transition énergétique : les intercommunales s'impliquent

Active en province de Luxembourg, IDELUX regroupe cinq intercommunales qui soutiennent les pouvoirs locaux dans des domaines très diversifiés. Elle les aide notamment dans celui, aujourd'hui incontournable, de la transition énergétique. Dans ce cadre, elle se doit d'étoffer ses équipes.

Créée en 1962, IDELUX a progressivement étendu la gamme de ses activités. Elle emploie aujourd'hui près de 530 personnes dans ses cinq intercommunales. Chacune est spécialisée dans un créneau d'activités spécifique : « IDELUX Projets publics » accompagne les pouvoirs locaux dans leurs projets de développement territorial ; « IDELUX Développement » intervient dans les projets de parcs d'activités économiques sur le territoire de la province ; « IDELUX Environnement » est responsable de la gestion des déchets, au sens large – collecte, tri, valorisation ; « IDELUX Eau » fait de même en matière de distribution d'eau et de gestion d'infrastructures telles que les stations d'épuration ; enfin, « IDELUX Finances » intervient pour contribuer au financement de l'immobilier d'entreprise via leasing.



Dans le cadre des communautés d'énergie, il s'agit d'encourager les opérations de partage d'énergie entre des acteurs répartis au sein d'un périmètre défini comme un quartier, une commune ou un parc d'activité économique. L'objectif est de permettre l'autoconsommation des énergies renouvelables en collectivité afin de limiter les perturbations sur le réseau électrique. © D.R.

Recherche de cohérence

En réponse aux impératifs du temps, IDELUX a intégré bien entendu les préoccupations nouvelles nées des contraintes de la lutte contre le réchauffement climatique. Il en résulte des actions transversales via divers segments de son activité, notamment en matière d'accompagnement des pouvoirs locaux dans le cadre de la transition énergétique. C'est précisément dans ce but que Sébastien Dubois, aujourd'hui Chef de projets Énergie, a rejoint la société en octobre dernier :

« Tout au long de l'année, la température des égouts oscille entre 15 et 20°C, parce qu'on rejette beaucoup d'eaux encore chaudes à la vidange d'une machine à laver ou après une douche. Il existe des moyens pour récupérer cette chaleur »

Sébastien Dubois

Chef de projets Énergie



« Je suis chargé de la mise en place d'une stratégie et d'une offre de services à destination des communes, mais aussi des projets de développement des parcs d'activités économiques et pour les accompagner dans cette démarche de transition. Certaines initiatives existaient bien sûr avant mon arrivée.

À charge pour moi de les structurer dans une offre cohérente. » Cette cohérence est d'autant plus nécessaire que les chantiers à mener sont variés : création de réseaux de chaleur, création de communautés d'énergie, adaptations en matière de mobilité, rénovation énergétique des bâtiments, projets locaux de production d'énergie et perspectives à long terme sur la possibilité d'utilisation de l'hydrogène, qui reste pour l'heure embryonnaire dans la région.

Des problématiques variées

Chacun de ces points exige bien sûr une approche spécifique. Le développement de réseaux de chaleur collectifs est l'une des pistes explorées.

« On peut notamment utiliser, pour alimenter une chaufferie, des ressources renouvelables qui ne sont pas aisément accessibles aux particuliers, comme le bois sous la forme de plaques forestières. Dans le cas d'une chaufferie professionnelle, la gestion et la mainte-

nance centralisées d'un seul équipement sont à la fois plus simples et plus rentables que réaliser les mêmes opérations pour un ensemble d'unités individuelles de petite taille. »

Ce type de réseaux peut aussi faire appel à d'autres sources renouvelables, comme le solaire, la géothermie ou même des sources un peu moins courues comme la riothermie : « Tout au long de l'année, la température des égouts oscille entre 15 et 20°C, parce qu'on rejette beaucoup d'eaux encore chaudes à la vidange d'une machine à laver ou après une douche. Il existe des moyens pour récupérer cette chaleur », détaille notre interlocuteur.

Des solutions innovantes

Dans le cadre des communautés d'énergie, il s'agit d'encourager les opérations de partage d'énergie entre des acteurs répartis au sein d'un périmètre défini comme un quartier, une commune ou un parc d'activités économiques. L'objectif est de permettre l'autoconsommation des énergies renouvelables en collectivité afin de limiter les perturbations sur le réseau électrique : « Il faut analyser les consommations de chacun, voir comment on peut utiliser, à certains moments, par exemple, les excédents de production de panneaux photovoltaïques, au bénéfice

d'autres consommateurs proches. Il faut mettre en place la structure de chaque communauté pour qu'elle puisse fonctionner au mieux en autoconsommation », développe Sébastien Dubois.

En matière de mobilité, l'accent sera mis, en premier lieu, sur le déploiement d'un parc de bornes électriques de chargement pour les véhicules électriques. Ceci se fera à l'échelle de la province, en collaboration avec les pouvoirs locaux, notamment pour identifier les meilleurs sites d'implantation.

Dans le cadre de la rénovation énergétique des bâtiments, Sébastien Dubois réfléchit au développement d'une offre complémentaire à des mécanismes régionaux, à l'efficacité prouvée : « On a beaucoup entendu parler de passoires énergétiques. C'est une réalité de terrain. Nous voulons accompagner les communes, mais nous ne voulons pas le faire de manière isolée. Il faut leur proposer les outils les plus appropriés. »

Une ambiance de travail conviviale

Pour mettre en œuvre toutes ces initiatives, IDELUX va devoir étoffer ses équipes. Elle est d'ores et déjà en quête d'une vingtaine de profils très variés : ingénieurs, architectes, chefs de projets-urbanistes, contrôleurs de chantiers, etc. Plus largement, elle cherche aussi du personnel pour d'autres pans de ses activités : préposés de recyparcs, techniciens de maintenance, techniciens d'entretien de station d'épuration, etc.

Pour sa part, Sébastien Dubois est séduit par sa profession en raison de ses applications concrètes sur le terrain et des contacts humains, avec les responsables communaux notamment. Il nous parle encore d'une bonne ambiance de travail : « C'est un peu comme travailler au sein d'une PME. Poursuivant ses propres objectifs, chaque équipe est de taille relativement réduite, ce qui contribue à la convivialité. »

Philippe Van Lil



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



2001433882

11.03.2023 | **Premier emploi** | Recrutement et formation

Références

kotplanet.be
TA VIE ÉTUDIANTE EN BELGIQUE



- **19%**, c'est le % de membres de la génération Z prêts à travailler pour une entreprise qui ne partagerait pas leurs valeurs dans un secteur pénurique et essentiel !
- Partagez vos **valeurs** et **inspirez 70% du marché de l'emploi francophone**.

Vous voulez vous positionner auprès des étudiants et jeunes travailleurs ou former des talents ? Références s'associe à Kotplanet pour vous aider à atteindre vos objectifs ! Contactez-nous au 02 225 56 45 ou sur hello@references.be



2001440901

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 de 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

« 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

”



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 m², à proximité de l'hôpital Érasme. © D.R.

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

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 m², 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

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 détaille 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'exten-

sion 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 expérience 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'organisation", 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



Alain Catanese. © D.R.

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 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

« 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.

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 produc-

tion qu'est la chaîne d'assemblage est devenu d'une complexité impressionnante, avec le recours à la robotique et aux technologies laser. Tout nouveau 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 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. »



« 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 » explique Cédric, électricien-automaticien. © D.R.

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

Plus d'infos sur jobs.audi-brussels.be

Recrute pour une station service au **Luxembourg** (frontière belge)

UN CAISSIER - RÉASSORTISSEUR

(h ou f)

travail en 3 pauses (6h-14h / 14h-22h / 22h-6h)

CDI Temps plein 40h/semaine sous statut LUXEMBOURGEOIS

VOTRE MISSION :

- Encaisser, servir et renseigner le client
- Réassortiment du shop.
- Réception des marchandises (contrôler, vérifier)
- Préparation à la sandwicherie.
- Nettoyage shop, piste, sanitaires (règles Hccp)
- Utilisation d'un transpalette électrique et manuel

VOTRE PROFIL :

- Être de bonne présentation et avoir le contact aisé avec la clientèle
- Être à l'aise avec la gestion de l'argent
- Être précis et rigoureux
- Être flexible et disponible (travail week-end et jours fériés)
- Une expérience en station service sera considérée comme un atout.
- Avoir un niveau basique en anglais sera apprécié
- Permis B obligatoire

INTÉRESSÉ ?

Merci d'envoyer vos CV et Lettres de motivation avec PHOTO à secretairemitemps@outlook.com



2001439269

MIC est à la recherche de chauffeurs !

Chauffeurs B/C :

- Bilingue FR/NL
- Statut d'ouvrier
- Connaissance des routes belges
- CDI

Chauffeurs indépendants :

- Bilingue FR/NL
- Chauffeurs expérimentés
- Connaissance des routes belges
- En possession d'un véhicule (moto/scooter, auto, camionnette)
- Véhicule en bon état

Tel : 02/242 93 63
entre 10h et 16h



2001433790net

2001441125

LAURA - 31 ANS Project Manager

Grâce à Références, elle a trouvé un job plein d'innovation.

Toi aussi tu veux trouver un job ?
Retrouve plus de 2.500 emplois qui n'attendent que toi sur References.be !

Toutes les carrières sont sur

Références



2001441125