

Références

DOSSIER **SOINS & SANTÉ**

« Les infirmières ne sont pas des pions interchangeables »



« Tous les hôpitaux sont dans des campagnes de recrutement et c'est à qui séduira le mieux les étudiants. » © VINCENT KALUT/PHOTO NEWS

Les travailleurs du secteur non marchand manifestaient mardi dernier pour dénoncer des conditions de travail épuisantes. Une formatrice en soins infirmiers estime qu'il est urgent d'améliorer les normes d'encadrement, notamment.

Cécile Sottiaux est directrice de département Santé de la Helha (Haute Ecole Louvain en Hainaut) - Jolimont. Selon elle, il est urgent de cesser les blablas et de passer aux actes, de revoir le

financement pour améliorer les normes d'encadrement.

Quels sont les liens qui unissent la Helha au pôle hospitalier Jolimont ?

La Helha a quatre écoles d'infirmières en Hainaut, et le site de Jolimont en regroupe 2. Il y a la Helha, avec environ 280 bacheliers en soins infirmiers. L'an dernier, ils étaient 313, mais cette année on n'a pas recruté comme avant et on a perdu des étudiants en 1^{re} et 2^e années. Il y a aussi l'esca (Institut d'enseignement secondaire complémentaire catholique) qui forme des infirmiers brevetés, avec environ 250 étudiants. La Helha et Jolimont sont 2 entreprises distinctes, même s'il y a un lien étroit de partenariat qui permet un recrutement de futurs infirmiers bien réel.

Quels sont les canaux de recrutements ?

Il y a le Speed Dating des infirmiers dans le château de Jolimont le 8

mars prochain. Il concerne les étudiants en fin de cursus ou en cours de spécialisation. Il y a aussi la journée portes ouvertes de la salle d'opération de Lobbes et le Forum de l'ACN, l'Association belge des praticiens de l'art infirmier. C'est le gros carrefour de la profession auquel tous les étudiants participent et où même les directeurs de soins sont présents. Il y a toute une série d'actions de séduction des étudiants. Tous les hôpitaux sont dans des campagnes de recrutement et c'est à qui séduira le mieux les étudiants, parfois avec des avantages en nature et des petits goodies dont les étu-

« Pour arrêter l'hémorragie et assurer la rétention, il faut maintenir du sens : permettre aux infirmiers de prendre le temps de prendre soin des patients et de ne pas enchaîner des soins sans même avoir le temps de les raisonner. L'idéal, c'est d'avoir des équipes suffisamment nombreuses »

”

dants sont friands, parfois avec des choses plus intéressantes.

Quels sont, justement, les meilleurs incitants pour recruter ou retenir le personnel ?

Parfois, les avantages sont autres que simplement financiers. Je voyais hier l'hôpital de Nivelles, faisant aussi partie du groupe Jolimont, qui recrute d'office avec un CDI de quatre jours par semaine. C'est vrai que l'organisation de la vie de famille est compliquée quand on est infirmier ou infirmière. Le message que je fais généralement passer auprès des directeurs et directrices des soins infirmiers, c'est qu'ils prennent soins de nos étudiants dès les premiers stages en milieu hospitalier. S'ils veulent fidéliser les étudiants et les recruter par la suite, les expériences de stages sont prédominantes, quelle que soit la formation. Le rôle des infirmières Icaane, chargées de l'accueil des nouveaux engagés et de l'accompagnement des étudiants, est primordial. Ce sont des personnes relais pour nos étudiants. Quand cela ne se passe pas bien, ce sont les personnes vers lesquelles nous allons nous tourner pour avoir un relais auprès de la direction. L'infirmière Icaane de Jolimont est intégrée dans notre Conseil de département, avec des enseignants et des étudiants, pour donner son avis sur l'organisation des stages dans la formation. Il est important que les écoles se tournent vers les hôpitaux pour analyser leurs besoins et leurs attentes, et qu'on les mette aussi en contact avec nos besoins et nos attentes.

Quelle politique RH doivent développer les hôpitaux pour faire face à la pénurie ?

Pour arrêter l'hémorragie et assurer la rétention, il faut maintenir du sens : permettre aux infirmiers de

prendre le temps de prendre soin des patients et de ne pas enchaîner des soins sans même avoir le temps de les raisonner. L'idéal, c'est d'avoir des équipes suffisamment nombreuses. Il manque parfois 3 ou 4 équivalents temps plein par unité de soins. C'est interpellant parce qu'ailleurs on n'est pas assez nombreux, on demande aux personnes présentes d'en faire plus, et on les épuise. On part alors dans un cercle vicieux. Ce qui leur permet de tenir le coup quand cela crise un peu partout, c'est de renforcer les équipes avec des intérimaires, mais aussi des enseignants, anciens infirmiers compétents, qui viennent jobber pour renforcer les équipes. Il faut retenir que les infirmières ne sont pas des pions interchangeables. Une infirmière est compétente dans le milieu où elle exerce et où elle est experte après 5 ou 10 ans au même endroit. Ce qui interpelle en ce moment, ce sont les unités qui ne tournent pas bien ou qui ferment faute de personnel. Dans ces unités, l'accompagnement des étudiants ne peut pas être assuré correctement et, généralement, le retour de stage n'est pas très positif.

Quels sont les moyens sur lesquels peuvent compter les hôpitaux ?

Les problèmes des infirmiers doivent être médiatisés. On n'en parle pas encore assez, même s'il y a eu une grève. J'ai vu plusieurs directions hospitalières qui soutenaient le mouvement de grève. Tout le monde s'accorde sur le fait qu'il faut revoir le financement pour améliorer les normes d'encadrement. Il faut établir d'urgence un plan d'attractivité et de rétention pour la profession, et cela doit venir du politique. Les hôpitaux ont fait ce qu'ils pouvaient et les infirmiers/ères ont donné tant et plus. Maintenant, ils disent stop.

CAROLINE DUNSKI



« Il est important que les écoles se tournent vers les hôpitaux pour analyser leurs besoins et leurs attentes, et qu'on les mette aussi en contact avec nos besoins et nos attentes »

Cécile Sottiaux
directrice de département Santé de la Helha

”



L'armée recrute pour étoffer sa composante médicale

La Défense organisait ce mercredi un Job Day pour recruter des médecins, infirmiers et ambulanciers. Et début mars, une journée s'adressera aussi aux dentistes.

Pour 2030, l'armée belge souhaite que sa composante médicale atteigne 7 % de l'ensemble du personnel militaire, y compris les coordinateurs de soin et les officiers ou sous-officiers qui assurent l'appui logistique ou les technologues en imagerie médicale et en laboratoire. En zones d'opération, cette composante fournit toujours un appui médical aux trois autres composantes de l'armée : terre, air et marine. La Défense organise régulièrement des journées de recrutement sur le territoire national et, chaque année, elle recrute de futurs étudiants en médecine qui, au sortir de la rhéto, envisagent de poursuivre leur parcours académique en son sein. Ceux-ci sont détachés dans une faculté civile comme étudiants militaires et sont périodiquement soumis à des camps de formation militaire.

« Pour recruter, nous avons évidemment des contacts avec les hautes écoles dans lesquelles nous allons donner des séances d'information à l'intention des étudiants en soins infirmiers qui sont dans l'année diplômante, explique le Commandant Michel Renotte, directeur du Centre d'Information de la Défense de la Province de Hainaut. Nous participons aussi au Forum annuel des étudiants en soins infirmiers à Charleroi, où nous tenons un stand. Avec toutes ces initiatives, nous parvenons tant bien que mal à recruter en nombre suffisant pour occuper les postes d'infirmiers. Pour la formation des médecins, nous allons dans les écoles secondaires pour rencontrer les étudiants en fin de cycle, et à l'UMONS où nous pouvons



« Les étudiants doivent bien sûr réussir les épreuves du concours d'entrée aux études de médecine, mais aussi les épreuves de sélection à la Défense »

Michel Renotte
directeur du Centre d'information de la Défense de la Province de Hainaut



« Une grosse partie de nos étudiants vont être orientés vers la médecine aiguë, une spécialité qui les prépare aux situations de poly-traumas qu'ils peuvent rencontrer en zones d'opérations », précise Michel Renotte. © KIM FOUCCART/PHOTO NEWS

proposer aux étudiants de BAC 1 ou 2 de poursuivre leur parcours académique au sein de l'armée. C'est ce que nous appelons le 'recrutement complémentaire'.

La particularité des étudiants incorporés à l'armée, rémunérés pendant la durée de leurs études, est qu'ils sont aussi candidats militaires et, à ce titre, signent un acte d'engagement. Michel Renotte souligne qu'une sélection sévère s'effectue à l'entrée. « Ils doivent bien sûr réussir les épreuves du concours d'entrée aux études de médecine, comme n'importe quel candidat civil, mais aussi les épreuves de sélection à la Défense. Ils ont une épreuve en première et deuxième langue, c'est-à-dire en néerlandais pour les francophones, puis des épreuves sportives et cognitives, une interview de motivation, ainsi qu'une interview spécifique pour les études de médecine, pour s'assurer qu'ils ont bien compris vers quoi ils vont à la Défense et dans quel cadre ils vont opérer. » « Il y a aussi une règle de rendement, explique Guy Dobbelaere, Colonel d'aviation, Commandant militaire de la Province de Hainaut. C'est-à-dire que les militaires engagés et payés par la Défense pendant qu'ils étudient, doivent prêter une fois et demie la durée de leurs études. S'ils partent avant le terme de la période, ils sont tenus de rembourser une partie des salaires perçus. »

Répondre aux situations d'opérations

Au niveau médical, le Job Day montois mis sur pied ce mercredi s'adressait aux étudiants ou futurs

étudiants en médecine, ainsi qu'aux jeunes médecins, aux bacheliers et étudiants en soins infirmiers inscrits dans l'année diplômante, et aux personnes qui souhaitent entreprendre une formation d'ambulancier militaire. Michel Renotte précise que « les candidats sous-officiers ambulanciers disposent d'un Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) et suivent une formation complète à la Défense. Ils sont essentiellement formés à l'aide médicale d'urgence, mais des postes sont aussi ouverts pour des candidats soldats qui ne disposent pas d'un CESS. Ils peuvent candidater comme soldats ambulanciers ou comme soldats d'appui médical et nous assurons la formation complète de ces jeunes. En général, une grosse partie de nos étudiants en médecine vont être orientés vers ce qu'on appelle la 'médecine aiguë', une spécialité qui s'effectue sur trois ans après le tronc commun, et qui les prépare aux situations de poly-traumas qu'ils peuvent rencontrer en zones d'opérations. Certains vont se diriger vers la médecine générale ou, en médecine interne, vers l'infectiologie. Cette année, une jeune médecin a choisi la radiologie interventionnelle (ndlr : c'est l'utilisation de techniques d'imagerie par rayons X, pour faciliter l'introduction et le guidage des instruments à l'intérieur de l'organisme à des fins diagnostiques ou thérapeutiques). Les spécialistes recrutés sur diplôme sont anesthésistes/réanimateurs, chirurgiens, médecins d'urgence et médecins du travail. »

Un Job Day spécifique est également organisé à l'intention

des futurs étudiants en médecine et en sciences dentaires, le 4 mars à l'Hôpital Militaire de Neder-Over-Heembeek. Il s'adresse aussi à celles et ceux qui sont déjà diplômés. « Nos visiteurs du Job Day de Mons qui envisagent d'entreprendre des études en médecine et en sciences dentaires ont été invités à s'y rendre afin de compléter leur information. Le recrutement des dentistes et étudiants en sciences dentaires n'est pas simple. Nous rencontrons peu de candidats pour cette filière d'études et de recrutement dans nos Centres d'Information », poursuit Michel Renotte. Sur la bonne centaine de personnes inscrites au Job Day de Mons, une cinquantaine était intéressée par la thématique médicale.

L'aide à la nation et à la société civile

Comme Commandant de province, Guy Dobbelaere insiste sur le fait que, « pendant la période Covid, les ambulanciers militaires



« Quand il y a une catastrophe dans le pays, l'armée peut être appelée à aider les gens dans le besoin »

Guy Dobbelaere

commandant militaire de la Province de Hainaut



ont opéré au service du 112 et comme aides-soignants dans les maisons de repos. Nous avons aussi fourni des infirmiers, dans une moindre mesure parce que c'est une fonction critique au sein de la Défense également. Il y a cette particularité que, quand il y a une catastrophe dans le pays, comme les inondations de juillet 2021, l'armée peut être appelée à aider les gens dans le besoin. »

CAROLINE DUNSKI

CHIFFRES DES RECRUTEMENT EN 2023

Cadre d'active

Candidats officiers médecins : 25
- Recrutement normal (futurs étudiants en médecine) : 8
- Recrutement complémentaire (étudiants déjà en BAC 1 ou en BAC 2) : 4
- Recrutement sur diplôme dans la spécialité déterminée par la Défense : 13
Candidats sous-officiers infirmiers (recrutés sur base d'un bachelier en soins infirmiers) : 16
Candidats sous-officiers ambulanciers y compris pour la Marine et les Para-commandos (recrutés sur base d'un CESS - formés à la Défense) : 24
Candidats soldats ambulanciers et secouristes y

compris pour la Marine et les Para-commandos (pas de diplôme requis - formés à la Défense) : 53

Cadre de réserve

Candidats officiers médecins - recrutement sur diplôme dans la spécialité déterminée par la Défense : 15 + 3 étudiants en cours de formation
Candidats sous-officiers infirmiers (recrutés sur base d'un bachelier en soins infirmiers) : 9 + 2 étudiants en cours de formation
Prochain Job Day de la Défense : Futurs étudiants et diplômés en médecine et en sciences dentaires, le samedi 4 mars à l'Hôpital Militaire de Neder-Over-Heembeek - www.mil.be

30 années au service d'une passion : le métier d'infirmière

La profession d'infirmier n'est pas de tout repos. Elle n'en est pas moins attrayante, notamment en raison de son caractère humain mais aussi des multiples fonctions qu'elle propose. Coup de projecteur sur Christelle Vastrade, Directrice du département infirmier du site de Godinne du CHU UCL Namur... et passionnée par son métier !



« Le métier (d'infirmière) peut d'ailleurs aussi bien s'exercer au sein d'un hôpital que dans des structures telles que les services de soins à domicile, les maisons médicales ou des centres d'hébergements pour personnes dépendantes. C'est aussi une profession en perpétuelle évolution sur les plans médical et technologique », explique Christelle. © D.R.

Quel est votre parcours professionnel ?

Christelle Vastrade : « Titulaire d'un graduat et d'une spécialisation SIAMU, je travaille au CHU UCL Namur depuis 1992. J'ai d'abord été infirmière en soins intensifs et ensuite exercé la fonction d'infirmière-chef en soins intensifs de 1996 à 2018. Mes différents centres d'intérêt, notamment ceux de la prévention et du contrôle des infections, m'ont naturellement conduit à postuler la fonction de cadre intermédiaire en hygiène hospitalière en 2018. Durant mon parcours, j'ai eu la chance d'être soutenue par le CHU en termes de formation. J'ai

notamment pu suivre un master en santé publique, tout en travaillant, et une formation en hygiène hospitalière, ce qui m'a permis d'accéder à ces différents postes. Depuis 2023, j'occupe la fonction de directrice du département Infirmier du site de Godinne. »

Les possibilités d'évolution offertes par le métier semblent nombreuses...

Ch. V. : « On peut en effet avoir une évolution horizontale, en exerçant son métier successivement dans différents services –

soins intensifs, endoscopie, etc. –, et/ou verticale dans la ligne hiérarchique, en devenant infirmier-chef, infirmier cadre intermédiaire ou directeur du département infirmier. Le métier peut d'ailleurs aussi bien s'exercer au sein d'un hôpital que dans des structures telles que les services de soins à domicile, les maisons médicales ou des centres d'hébergements pour personnes dépendantes. C'est aussi une profession en perpétuelle évolution sur les plans médical et technologique. »

À quels défis la profession

est-elle actuellement confrontée ?

Ch. V. : « En raison notamment de la pénurie d'infirmiers, nous devons revoir notre manière de fonctionner. Le défi majeur est d'améliorer le fonctionnement et l'articulation du binôme infirmiers/aides-soignants, de telle sorte à pouvoir renforcer la délégation de certaines tâches des premiers aux seconds. C'est d'autant plus nécessaire qu'on assiste aussi à une pénurie de médecins et que les infirmiers seront, dans les années à venir, à développer des rôles de pratique avancée.

Nous sommes à un tournant : tous les professionnels de la santé doivent travailler ensemble, dans une approche pluridisciplinaire, pour le bien des patients et résidents et pour la qualité des soins prodigués. »

À titre personnel, quelle mission principale vous donnez-vous aujourd'hui ?

Ch. V. : « En tant que cheffe de département, je souhaite impulser et accompagner ces changements, cruciaux pour l'avenir de la profession. Je travaille sur l'attractivité et la fidélisation du per-

« Nous sommes à un tournant : tous les professionnels de la santé doivent travailler ensemble, dans une approche pluridisciplinaire, pour le bien des patients et résidents et pour la qualité des soins prodigués »

Christelle Vastrade

Directrice du département infirmier

”

sonnel soignant, ce qui est un fameux défi. Aujourd'hui, nombre de soignants sont épuisés, voire en souffrance. Aussi, il est essentiel d'instaurer le meilleur leadership pour trouver ensemble comment continuer à donner du sens à notre métier. Toutes fonctions confondues, notre département infirmier du site de Godinne compte quelque 560 équivalents temps plein – infirmiers, aides-soignants et aides logistiques. Il y a actuellement plus d'une vingtaine de postes vacants pour des soignants. »

PROPOS RECUEILLIS PAR
PHILIPPE VAN LIL

À noter : Plus d'infos : emploi.chuucnamur.be

RECHERCHE INFIRMIERS (H/F/X).

TROP SÉRIEUX S'ABSTENIR.



Postule
via notre
Whatsapp



CHU
— UCL —
NAMUR

À LA POINTE DE LA MÉDECINE...
ET DE LA BONNE AMBIANCE !

Des soins intensifs polyvalents et à la pointe des technologies

En décembre dernier, l'Hôpital Civil Marie Curie a inauguré officiellement son nouvel hélicoptère avec l'atterrissage d'un Airbus H154 en provenance du CHU de Lille.



L'Hôpital Civil Marie Curie a inauguré officiellement son nouvel hélicoptère avec l'atterrissage d'un Airbus H154 en provenance du CHU de Lille. Cette piste ouvre de nouvelles perspectives au développement du CHU de Charleroi et confirme son statut de « Trauma Center Suprarégional », capable d'une prise en charge optimale pour l'accueil des patients polytraumatisés, victimes d'accidents de la route, de blessures par arme, etc. Et avec l'hélicoptère, les zones plus difficilement accessibles par les SMUR terrestres le sont aujourd'hui par voie aérienne. © D.R.

Cette piste ouvre de nouvelles perspectives au développement du CHU de Charleroi : non seulement, l'institution poursuit ses collaborations transfrontalières avec les Hauts-de-France, mais elle confirme également son statut de « Trauma Center Suprarégional », dont la certification vient d'être reconduite par l'organisme allemand CERT IQ. En clair, cela signifie que les équipes de Marie Curie ont mis au point une prise en charge optimale pour l'accueil des patients polytraumatisés, victimes d'accidents de la route, de blessures par arme, etc. Et avec l'hélicoptère, les zones plus difficilement accessibles par les SMUR terrestres le sont aujourd'hui par voie aérienne.

Une polyvalence de techniques qui enrichit l'expertise de tous

Pour les équipes médico-soignantes, la présence d'un Trauma Center est la garantie d'une polyvalence dans l'exercice du métier : « cette diversité de pathologies, qui englobe également la pédiatrie, enrichit mon expertise, explique Charlotte, infirmière aux soins intensifs récemment engagée au CHU de Charleroi. J'apprécie beaucoup l'esprit d'équipe qui tire tout le monde vers le haut pour améliorer les compétences. D'ailleurs, on me donne la possibilité de réaliser

mon master en même temps que mon job. Bref, je me sens épanouie personnellement et professionnellement ».

Louis, qui est également une jeune recrue des soins intensifs, explique lui aussi ses motivations à

travailler à l'Hôpital Civil Marie Curie : « les infrastructures sont neuves, modernes et à la pointe des nouvelles technologies. Ici, on cherche à évoluer constamment avec des projets concrets, comme le Trauma Center ou le Stroke

La présence d'un Trauma Center est la garantie d'une polyvalence dans l'exercice du métier : « cette diversité de pathologies, qui englobe également la pédiatrie, enrichit mon expertise. J'apprécie beaucoup l'esprit d'équipe qui tire tout le monde vers le haut pour améliorer les compétences »

Charlotte

infirmière aux soins intensifs



« L'avantage d'une structure comme l'ISPPC, dont fait partie le CHU de Charleroi, c'est qu'une personne motivée peut rapidement gravir les échelons. Les carrières peuvent aussi évoluer au sein de l'intercommunale qui dispose également de polycliniques, de maisons de repos et de crèches où le personnel infirmier est aussi recherché »

Sébastien Ninite

Directeur du Département des Soins Hospitaliers



Center qui fait lui aussi l'objet d'une reconnaissance européenne pour la qualité des soins offerts aux patients victimes d'AVC ».

Une quarantaine de postes sont à pourvoir dans le département infirmier

Mara, elle, a toujours été attirée par l'adrénaline des urgences, ce qui l'a poussée à passer sa spécialisation SIAMU. En stage durant la pandémie, elle a immédiatement apporté son aide aux unités COVID avant



« Les infrastructures sont neuves, modernes et à la pointe des nouvelles technologies. Ici, on cherche à évoluer constamment avec des projets concrets, comme le Trauma Center ou le Stroke Center qui fait lui aussi l'objet d'une reconnaissance européenne pour la qualité des soins offerts aux patients victimes d'AVC », explique Louis, jeune recrue des soins intensifs. © D.R.

d'être engagée en CDI au CHU de Charleroi. « Il n'était pas question pour moi de rejoindre les urgences avant d'avoir fait un passage aux soins intensifs, explique la jeune infirmière. La gestion des patients critiques et du stress, l'obligation de mettre en place des priorités rapidement et de rassembler les infos pour garantir une prise en charge optimale, je ne pouvais trouver cela qu'ici. Et avec un plateau technique aussi perfectionné, on évolue constamment. »

Actuellement, une quarantaine de postes sont à pourvoir dans le département infirmier, toutes disciplines confondues, avec ou sans spécialisation. « L'avantage d'une structure comme l'ISPPC, dont fait partie le CHU de Charleroi, c'est qu'une personne motivée peut rapidement gravir les échelons,

confie Sébastien Ninite, Directeur du Département des Soins Hospitaliers. Les chefs infirmiers des soins intensifs n'ont d'ailleurs qu'une trentaine d'années. Les carrières peuvent aussi évoluer au sein de l'intercommunale qui dispose également de polycliniques, de maisons de repos et de crèches où le personnel infirmier est aussi recherché ».

Au-delà du personnel infirmier, l'ISPPC recherche également un data protection officer, un auditeur interne, des technologues en imagerie médicale et de laboratoire, des pharmaciens et assistants en pharmacie hospitalière ainsi que divers profils liés aux cuisines de collectivité.

F.D.

Plus d'infos : www.isppc.be

LA VILLE DE WALCOURT PROCEDE AU RECRUTEMENT D'UN AGENT TECHNIQUE EN CHEF D9 (VOIRIE)

2001420815

CONDITIONS GÉNÉRALES

- Être Belge ou citoyen de l'Union européenne
- Jouir des droits civils et politiques
- Être de bonnes conduites, vie et mœurs
- Satisfaire aux lois sur la milice
- Justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer
- A la date limite prévue pour le dépôt des candidatures, être âgé de 18 ans au moins
- Le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer
- Réussir un examen de recrutement

PROFIL DE FONCTION

Agent technique en chef D9.

DESRIPTIF DE FONCTION

Gestion technique et assistance administrative des dossiers de travaux, principalement dans le domaine de la voirie, et de marchés publics au sein du service technique des Travaux. Conseiller technique pour la constitution et le suivi des dossiers. Visites de chantiers. Réunions avec maîtres d'ouvrages, bureaux d'études, administrations et autres intervenants.

Outre les tâches définies ci-dessus, l'employeur pourra, lors de circonstances particulières, solliciter une certaine polyvalence à l'agent.

CONDITIONS

Être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur technique de type court ou d'un titre assimilé en adéquation avec la fonction à exercer. Être dans les conditions APE ou de l'Aide à l'Emploi de la Région wallonne « Impulsion » au moment de l'engagement.

STATUT

Contrat APE ou « Impulsion » de 38 heures/semaine. CDD en vue d'un CDI.

EXAMEN DE RECRUTEMENT

Épreuve théorique – 30 points
Épreuve pratique – 70 points

Cotation totale sur 100 points.

Pour réussir l'examen, le candidat doit obtenir 50 % dans chacune des épreuves et 60 % au total. Chaque épreuve est éliminatoire.

Le descriptif complet des tâches principales de la fonction susvisée est consultable sur le site www.walcourt.be ou sur simple demande au 071/61.06.32.

CANDIDATURES

Les candidatures doivent parvenir, sous peine de nullité, sous pli recommandé déposé à la poste au plus tard le 24/02/2023, le cachet de la poste faisant foi, ou par remise d'un écrit contre accusé de réception au Collège communal (Madame la Bourgmestre) – Place de l'Hôtel de Ville, 5 – 5650 – WALCOURT.

Les candidatures seront **obligatoirement** accompagnées d' :

- un curriculum vitae
- une copie du diplôme requis
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de 6 mois à la date du 24/02/2023

2001420815



NOUVEAU !

LES LUNCHS D'INSPIRATION

Le lunch d'inspiration Htag est un moment privilégié pour développer vos connaissances, trouver de l'inspiration, découvrir des outils directement utiles pour votre pratique, partager vos expériences entre pairs et vivre un moment de convivialité

TOUS UNIS CONTRE L'ABSENTÉISME DANS VOTRE ORGANISATION!

10 MARS 2023 | 12h - 14h
Blvd de la Plaine, 15 (Ixelles)

Programme et inscription:
htagevents.be/lanceursdalerte

Une gestion réussie de l'absentéisme exige une vision claire dès le départ. Pourquoi la santé et le bien-être sont-ils importants? Quels sont les rôles et responsabilités de chacun? Comment travailler à la prévention? Qui est-il de l'adaptation au travail? Bart Touwen (Certimed/groupe Mensura), répondra à ces questions et vous montrera comment développer une approche positive de l'absentéisme.



LUNCH D'INSPIRATION ORGANISÉ AVEC LE CONCOURS DE **sodexo**

LES LANCEURS D'ALERTE: QUELS IMPACTS POUR LES EMPLOYEURS?



6 AVRIL 2023 | 12h - 14h
Avenue Louise, 65 (Ixelles)

Programme et inscription:
htagevents.be/absentisme

Fin 2022, la Belgique a transposé la directive concernant la protection des lanceurs d'alerte. La balle est à présent dans le camp des employeurs, avec des actions à mener dès 2023! Olivier Rijckaert et Valentin Hanquet (Sotra) examineront les conséquences, nombreuses et importantes, de cette législation nouvelle pour les entreprises et formuleront des recommandations pratiques à l'attention des responsables RH.



La participation aux lunchs d'inspiration est réservée aux DRH et responsables RH travaillant dans une entreprise privée ou une organisation des secteurs public ou non-marchand. Elle est gratuite pour les adhérents à la Communauté Htag d'inspiration sur l'humain au travail et les invités du partenaire. **Pas encore membre de Htag?** Contactez **Pascal Lenaers**, pascale.lenaers@referencess.be, prenez votre adhésion et rejoignez-nous à l'un de ces lunchs!

2001422732