

Références



DOSSIER CONSTRUCTION

EMPLOI

En 2021, 10.000 pensionnés ont travaillé comme intérimaires

En 2021, 10.000 pensionnés, âgés de 65 ans et plus, ont travaillé comme intérimaires pour de courtes ou plus longues missions, selon Federgon, la fédération du secteur intérimaire. En raison d'un marché du travail tendu, les agences d'intérim diversifient de plus en plus leurs réserves de main-d'œuvre disponibles. Les flexi-jobs, les étudiants mais aussi les retraités sont davantage sollicités. Si le nombre de pensionnés intérimaires a augmenté de 40 % par rapport à 2020, leur nombre reste limité face aux 450.000 intérimaires et 280.000 jobs étudiants en 2021. BELGA

Les PME sont plus nombreuses à recourir au travail étudiant

En 2021, près d'un gérant de PME sur trois a fait appel à des étudiants, soit 32,1 %, contre 30,9 % en 2020 et 30,7 % en 2019, ressort-il de l'analyse du spécialiste RH Liantis réalisée auprès de 30.000 employeurs. Le salaire brut des étudiants jobistes a aussi légèrement augmenté, pour atteindre en moyenne 11,62 euros de l'heure, contre 11 euros en 2018. BELGA

Le chômage des jeunes continue de diminuer à Bruxelles

Le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi a continué de baisser à Bruxelles en janvier, pour le huitième mois consécutif, indique l'office bruxellois de l'emploi Actiris. La reprise des activités ces derniers mois et une meilleure captation des offres d'emploi par Actiris expliquent la baisse générale du nombre de personnes en recherche d'emploi. En janvier, 8.853 jeunes étaient en recherche d'emploi en Région bruxelloise, soit une baisse de 7,8 % (744 personnes) par rapport à l'an dernier ; près d'un jeune sur quatre (22,9 %) bénéficiait du chômage.

Une part importante (13,9 %) des personnes en recherche d'emploi dépendent des CPAS ou n'ont encore aucun revenu de remplacement, souligne par ailleurs Actiris, qui note que ce pourcentage est encore plus élevé parmi les jeunes (26 %). Le nombre de jeunes en stage d'insertion professionnelle a par contre diminué sur base annuelle (-13,8 %). BELGA

Le nombre de chômeurs wallons en baisse pour le 11^e mois consécutif

La demande d'emploi wallonne poursuit sa baisse depuis mars 2021, indique le Forem. Fin janvier 2022, la Wallonie comptait 199.542 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), soit une nouvelle baisse de 5,8 % (12.238 personnes de moins) par rapport à janvier 2021. Cette diminution s'explique principalement par la baisse du nombre de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations (-9,4 %). Ces 199.542 DEI représentent 12,4 % de la population active wallonne. Le taux de demande d'emploi était de 13,2 % à la fin janvier 2021 et de 12,7 % à la fin janvier 2020, avant le début de la crise covid. BELGA

EMPLOI



« Ce qui importe, c'est l'attitude », plaide Niko Demeester, à la tête de la Confédération Construction. © BRUNO ARNOLD/ASAP

La pénurie est telle, pour des années encore, que la construction recrute désormais sur base de l'attitude et de la mentalité.

« En construction, on engage quiconque est motivé »

BENOÎT JULY

Sans mauvais jeu de mots, les tuiles s'accumulent sur la construction, au même titre d'ailleurs que d'autres secteurs. A ceci près que le secteur estime subir la double peine d'une pandémie s'ajoutant à la pénurie de personnel qui le frappe de manière structurelle.

« S'agissant de la pandémie, le variant omicron fait effectivement des ravages dans nos rangs », confirme Niko Demeester, à la tête de la Confédération Construction. « Le taux moyen d'absences dans nos entreprises, soit pour isolement, soit pour quarantaine, a doublé en une semaine, selon un sondage effectué auprès d'un échantillon représentatif de plus de 4.000 travailleurs, pour atteindre près de 5 %. Dans certaines entreprises, on parle de près de 10 % des effectifs qui sont touchés. »

L'effet en est pour le moins délétère, puisque 92 % des entreprises du secteur affirment dans la foulée éprouver des difficultés à respecter les délais de livraisons prévus. « Cette proportion est énorme, mais elle s'explique de plusieurs manières. D'une part, parce que les entreprises de construction travaillent bien évidemment sur chantiers. Chez nous, une personne en quarantaine n'est donc pas en télétravail comme dans d'autres entreprises où le travail peut se poursuivre de cette manière : étant absente de l'endroit où le job doit s'effectuer, elle n'est plus productive. »

L'autre raison de cet impact très important réside dans les goulets d'étranglement. Le retard de livraison d'un fournisseur ou d'un sous-traitant, touché lui aussi par omicron, affecte directement toute l'organisation logistique du chantier si le matériel ou la prestation n'est pas livré au moment prévu.

« Et il suffit parfois d'une personne absente dans une équipe pour la bloquer en totalité », souligne Niko Demeester. « Si le conducteur d'une grue est absent, il ne peut pas être remplacé par n'importe qui et on ne peut donc qu'attendre son retour avant de reprendre le travail... »

Se réjouissant dans la foulée des mesures exceptionnelles visant à permettre d'engager des personnes au chômage temporaire, des travailleurs intérimaires, des retraités, des étudiants ou des demandeurs d'asile pour faire face à l'urgence, le patron de la Confédération Construction est cependant incapable pour l'instant d'en anticiper les effets, la décision étant trop récente.

Comme dans les années 60

« En réalité, tout ce qui nous permet d'attirer du personnel est désormais bienvenu », affirme Niko Demeester. « La pénurie est telle, et si profonde, que dans la construction, nous engageons désormais toute personne qui se présente à nous ! » Entendez par là que les entreprises du secteur semblent, pour la plupart, avoir renoncé à se montrer trop exigeantes, se résignant donc à recruter et à former sur le terrain.

« La prise de conscience est désormais bien réelle au niveau régional, où le Forem, en Wallonie, a mis en place des événements spécifiques pour le secteur, mais aussi au niveau fédéral, où on accentue les efforts régionaux par le biais de la défiscalisation de certaines primes d'attractivité. Mais, d'une part, cela ne suffira pas pour combler les besoins et, d'autre part, j'avoue que cette politique de la carotte me pose quelques questions : il faudrait aussi un moment agiter davantage le bâton vis-à-vis de celles et ceux qui, sans emploi, refusent de venir travailler dans un secteur où il y a du boulot. »

D'autant que, le patron de la Confédération Construction l'affirme, « le secteur paie bien et propose de nombreux avantages. Le salaire d'un ouvrier en catégorie 3, soit la plupart des ouvriers, est de l'ordre de 2.988 euros bruts en moyenne. S'y ajoutent divers avantages spécifiques à la construction, une assurance hospitalisation et des versements pour une pension complémentaire, entre autres. »

Mais cela, donc, ne suffit pas en l'état, et en tout cas à court terme, de sorte que Niko Demeester le réaffirme : quiconque veut travailler dans le secteur va y trouver du boulot. « Le diplôme importe peu, voire pas du tout, dans la mesure où l'entreprise va faire démarrer la personne dans des tâches simples pour commencer, et puis s'engagera un parcours de formation qui lui permettra d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser. »

C'est cette ouverture qui justifie, par exemple, que des personnes s'étant détournées de l'horeca en raison des fermetures multiples liées à la pandémie ont décidé de rejoindre la construction et d'y rester. « Ce qui importe, c'est l'attitude, comme c'était le cas dans les années 60 où on pouvait commencer en bas de l'échelle en ayant l'espoir de progresser ensuite. L'exigence est basique, mais elle est absolument fondamentale : il faut que la personne soit motivée, qu'elle accepte de se lever tôt le matin, d'arriver à l'heure sur le chantier et d'y respecter les exigences du travail en équipe tout en faisant preuve d'initiative. Si elle affiche cette mentalité, ce n'est plus si grave si elle n'a pas son permis de conduire, elle trouvera sûrement une entreprise qui lui paiera cette formation... »

5 %

Le taux moyen d'absences, soit pour isolement, soit pour quarantaine, a doublé en une semaine dans la construction, selon un sondage effectué auprès d'un échantillon représentatif de plus de 4.000 travailleurs, pour atteindre près de 5 %. Dans certaines entreprises, on parle de près de 10 % des effectifs qui sont touchés.

Il faudrait aussi un moment agiter davantage le bâton vis-à-vis de celles et ceux qui, sans emploi, refusent de venir travailler dans un secteur où il y a du boulot

Niko Demeester
administrateur délégué de la
Confédération Construction





Travailler au service de la collectivité et du cadre de vie de toute une région pourrait être une motivation pour de nouvelles recrues désireuses d'intégrer un bureau d'études multi-métiers, au cœur du Hainaut.

À Mons, IDEA, l'agence de développement territorial du cœur du Hainaut, est active dans divers domaines d'activité d'intérêt général tels que le développement économique, l'aménagement du territoire mais aussi le démergement, la production et la distribution d'eau aux industriels, les énergies renouvelables ou encore l'assainissement des eaux usées. Elle assure un large panel de missions au travers de la conception et de l'exploitation de nombreuses infrastructures au bénéfice des entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que de ses 27 communes

associées et de leurs 540.000 citoyens.

« Nous avons un bureau d'études regroupant plus de 65 collègues qui est multi-métiers, principalement articulé autour du cycle de l'eau et du développement économique mais pas uniquement », explique Benjamin Benrubi, Directeur Etudes et Réalisations chez IDEA.

« Au fil des ans, nous avons développé d'autres compétences comme l'assainissement des friches industrielles, les travaux d'égouttage, de voirie ou bien encore d'aménagements d'espaces publics pour nos communes, la réno-

« Notre force ? Œuvrer au développement du cœur du Hainaut »



IDEA assure un large panel de missions au travers de la conception et de l'exploitation de nombreuses infrastructures au bénéfice des entreprises, ainsi que de ses 27 communes associées et de leurs 540.000 citoyens. DR.

vation énergétique des bâtiments, etc. Ces projets sont conçus au regard des enjeux tant en matière de développement durable que d'économie circulaire. »

Au service des communes

L'intercommunale travaille main dans la main avec ses communes pour une série de missions. « Certaines communes de plus petite taille n'ont pas toujours les moyens de réaliser certains travaux et font appel à nous, pour concevoir ou rénover des écoles, des crèches ou des infrastruc-

tures sportives (piscines, halls...). On assure alors une mission d'auteur de projet ou d'assistant à la maîtrise d'ouvrage », poursuit Benjamin Benrubi.

« Notre force réside principalement dans le principe d'intérêt général qui est au cœur de toutes nos missions. On œuvre chaque jour au développement de projets qui vont permettre d'améliorer le cadre de vie des citoyens de notre région. Notre job a réellement du sens au quotidien... En cette période, c'est plus que jamais essentiel.

L'innovation est aussi au cœur de notre boulot. Elle fait partie de nos 4 valeurs clés et prend forme au quotidien à travers de nombreux projets, comme le séchage solaire et géothermique des boues de stations d'épuration, l'exploitation de notre réseau de chauffage urbain au départ de la géothermie en place depuis maintenant 30 ans mais avec des projets à venir... » explique Benjamin Benrubi.

Le bien-être des travailleurs
« La question du bien-être des travailleurs occupe une place

sans cesse grandissante dans la stratégie RH. IDEA a même engagé il y a plus d'un an une personne chargée des aspects psychosociaux et du bien-être de nos 320 collègues...

C'est très rare pour une structure comme la nôtre. L'équilibre vie privée-vie professionnelle est également important, avec de nouveaux projets qui voient le jour comme la mise en place du droit à la déconnexion » détaille Benjamin Benrubi.

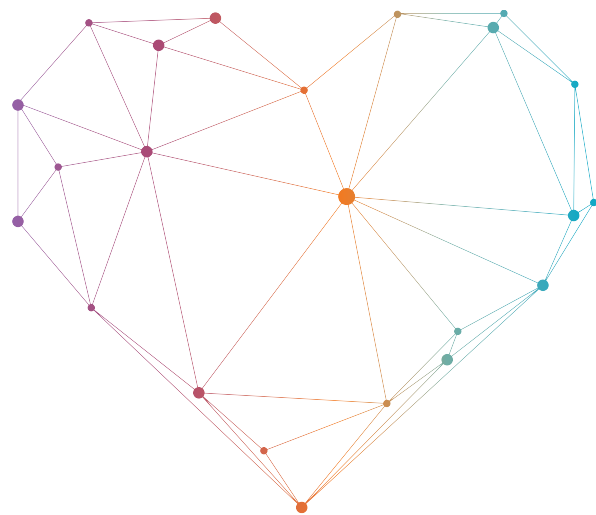
« Les défis à court et moyen termes sont nombreux et ambitieux, tant en matière d'assainissement des eaux usées, que de projets communaux ou bien encore de développement d'infrastructures économiques.

« Ces projets sont conçus au regard des enjeux tant en matière de développement durable que d'économie circulaire. »

”

Concrètement, ce sont 20 talents aux profils variés qui sont recherchés actuellement. L'objectif d'IDEA est clair : faire rayonner le territoire du cœur du Hainaut et demain mieux encore répondre aux attentes de nos communes et de l'ensemble des citoyens » conclut Benjamin Benrubi.

Laurence BRIQUET



J'ai aujourd'hui un **job qui a du sens**, au service de l'intérêt général.

Autonomie, confiance et responsabilisation sont les clés de notre fonctionnement interne chez IDEA.

IDEA est sensible au bien-être de ses travailleurs (droit à la déconnexion, etc.) et forte de 4 valeurs clés : **respect, professionnalisme, transparence et innovation.**



IDEA RECRUTE !

Nous sommes à la recherche de plus de 20 COLLÈGUES AUX PROFILS VARIÉS pour le bureau d'études techniques :

- > Ingénieurs – Gestionnaires de projets en électromécanique
- > Ingénieurs – Gestionnaires de projets en construction
- > Ingénieurs spécialisés en process d'épuration des eaux
- > Bacheliers en construction pour assurer des fonctions de dessinateurs, contrôleurs de travaux ou assistants-gestionnaires de projets
- > Bacheliers en électromécanique pour assurer des fonctions de dessinateurs, contrôleurs de travaux ou assistants-gestionnaires de projets

Rejoignez la #TEAMIDEA

Intégrer IDEA - agence de développement territorial du Cœur du Hainaut - et ses 320 collaborateurs vous permettra de rejoindre une structure publique dynamique qui accompagne ses communes et les entreprises du Cœur du Hainaut dans leurs projets. C'est également faire le choix de vous investir et de mettre vos compétences au profit du développement de votre région !

Nous vous offrons :

- > Un job varié et passionnant dans une ambiance dynamique et conviviale
- > Un contrat de travail temps plein (régime 38h/semaine - horaire variable) à durée indéterminée
- > Des avantages extra-légaux : chèques-repas, assurance hospitalisation (pour tous les membres de votre foyer), min. 33 jours de congés/an, équilibre vie privée-vie professionnelle, remboursement des frais de transports en commun, pécule de vacances et prime de fin d'année, etc.

Plus d'infos : www.idea.be

Votre lieu de travail : siège social de Mons (rue de Nimy, 53 à 7000 Mons)



IDEA
www.idea.be

L'intérim, une voie de solution pour le secteur de la construction ?

La pénurie des talents est connue depuis de nombreuses années dans la construction. Aujourd'hui, c'est aussi le secteur de l'intérim qui est touché par cette même crise.

SARAH LOHISSE

Le manque de candidats, tous secteurs confondus, est criant depuis plusieurs années. Le phénomène n'est pas nouveau, le *war for talents* (la guerre des talents) existe depuis déjà plus de 24 ans.

Le secteur de la construction n'est pas en reste. Alors que son marché est florissant, la fidélisation des nouvelles recrues s'avère beaucoup plus compliquée. Pour les entreprises, plusieurs solutions leur sont offertes pour engager de nouvelles personnes : trouver la perle rare sortant d'une école, former un ou une stagiaire venu(e) travailler dans l'entreprise, l'appel aux sous-traitants étrangers ou l'engagement de personnel via les agences d'intérim.

Pourtant, il semblerait que ces dernières chassent aussi dans le même vivier face à cette pénurie de talents. Chez Adecco, le groupe franco-suisse spécialisé dans l'intérim, ce sont plus de 11.500 postes qui sont vacants dans plus de 4.000 entreprises. Chez Randstad Group, ce sont 500 nouvelles recrues qui sont dans le viseur.

Une recherche de profils « engagés »

Pour Stéphane Dieleman, administrateur délégué de Louis De Waele, une entreprise de construction, rénovation et restauration, la difficulté est bien présente. La boîte compte environ 110 employés pour 90 ouvriers. Si la construction est une passion pour le CEO, il souhaite qu'elle le soit aussi pour les futurs travailleurs de l'entreprise. Pour lui, le maître mot reste « l'engagement » : « Aujourd'hui, nous cherchons à engager des gens pour avoir à la fois la maîtrise et la qualité au sein de l'entreprise. Nous travaillons parfois avec des clauses sociales, mais cela peut s'avérer compliqué, parce que l'on tombe souvent sur des personnes qui ne sont pas très motivées. Il n'y a que ça qui compte. Les gens qu'on recrute doivent être engagés. C'est ça le premier grand pas. »



« Les gens qu'on recrute doivent être engagés. C'est ça le premier grand pas », défend Stéphane Dieleman, administrateur délégué de Louis De Waele. © BELGA

L'enjeu pour les agences d'intérim est de jouer avec ces facteurs. Pour Sébastien Cosentino, porte-parole de Randstad, les demandes au sein des groupes de construction sont diverses : « On ne peut pas dire qu'il y ait vraiment un métier en particulier en pénurie, mais les métiers techniques au sein de la construction le sont particulièrement. » Les profils recherchés sont diversifiés et passent par des coffres, ouvriers et maçons qualifiés aux métiers de parachèvement ou liés aux techniques HVAC (ventilation, climatisation), comme les frigoristes par exemple.

Formation, formation, formation

La guerre des talents induit que le contexte devient de plus en plus compliqué pour trouver les perles rares, et ce, malgré les efforts déployés par les différentes boîtes d'intérim. « Cette situation est un élément que nous devons considérer avec le plus grand sérieux », souligne le porte-parole de Randstad. « Nous sommes un acteur important de l'écosystème du marché du travail. Nous sommes donc en obligation de nous réinventer en permanence pour pouvoir attirer, former et fidéliser nos meilleurs talents, que cela soit pour nos clients, mais également pour nous, en tant qu'employeur. »

Des outils sont donc nécessaires en termes de formation. Un point qu'appuie Sonia Frey, à la tête des RH et du management en communication externe chez Adecco : « Tout démarre de la formation, du fait de donner envie aux jeunes de se lancer dans certains domaines.

15 %

Adecco offre des vacances *all inclusive* en Grèce aux (nouveaux) inscrits dans leur agence. Depuis le début de l'action, elle a reçu 15 % de CV en plus.

C'est un travail à faire sur du long terme. »

Des formations sont également mises au point par les agences d'intérim pour tenter de redynamiser le secteur de la construction, notamment via la création de projets transversaux laissant la place à un réseau de consultants experts dans le secteur d'activité, pour apporter des réponses appropriées. Le déficit de notoriété et d'attractivité de certains métiers est aussi pointé du doigt, ce que souhaitent palier les agences et les entreprises grâce à une meilleure vitrine, notamment médiatique.

L'intérim, une solution partielle

Pour attirer de nouveaux talents, Adecco a d'ailleurs une nouvelle technique bien rodée : offrir des vacances *all inclusive* en Grèce aux (nouveaux) inscrits dans leur agence. Plusieurs personnes seront tirées au sort après la clôture de la campagne fin mars. Alors que l'agence n'avait jusqu'alors jamais enregistré une telle pénurie, elle a reçu depuis le début de l'action 15 % de CV en plus.

Si les agences s'efforcent de travailler l'image de marque de ces métiers, le résultat n'est malheureusement pas toujours au rendez-vous pour les entreprises en recherche constante de corps de métiers. Malgré les demandes, les recrues ne sont pas souvent au rendez-vous, ou ne détiennent pas les qualités demandées. Un constat qui les pousse souvent à former elles-mêmes leurs futurs travailleurs de terrain.

« Nous avons du mal à trouver des ouvriers qualifiés en intérim, notamment

Il y a un manque de moyens alloués pour les formations.

Nous cherchons à avoir notre propre école.

Si l'Etat ne forme pas, ce sera à nous de le faire

Stéphane Dieleman

administrateur délégué de Louis De Waele



parce que les profils recherchés sont déjà pris », explique Stéphane Dieleman. « Nous essayons alors d'aller chercher les recrues dans les écoles, à la source. Aujourd'hui, j'essaie d'engager des jeunes et de constituer des équipes pour qu'ils soient parrainés, pour qu'ils acquièrent de l'expérience. Il y a un manque de moyens alloués pour les formations. Les entrepreneurs essaient de se mettre ensemble pour créer des lieux où l'on va former des jeunes au sein de l'Adeb (l'association des entrepreneurs de Belgique - NDLR), qui regroupe les classes 8. Nous cherchons à avoir notre propre école. Si l'Etat ne forme pas, ce sera à nous de le faire. »

S'il confirme la pénibilité du métier, le CEO insiste : « Il faut motiver les gens, c'est un formidable métier : vous laissez des traces dans la ville. »

EMPLOI

Omicron responsable d'un taux d'absence « 3 fois supérieur à la normale »

Le taux d'absence en raison d'une contamination au covid ou d'une quarantaine a légèrement augmenté pour atteindre 5,9 %, un taux qui est trois fois supérieur à la normale, indique la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) sur base d'une enquête réalisée le 26 janvier. La semaine précédente, le taux d'absence était de 5,6 %. « Le secteur de la construction a vu son pourcentage de travailleurs absents passer de 2,3 % à 4,5 % en une semaine », constate la FEB. Dans l'industrie alimentaire, le taux d'absence moyen a encore progressé, passant de 7,2 % à 8,1 %. 74,6 % des entreprises interrogées déclarent subir un impact négatif sur leurs activités du fait des absences liées aux contaminations au covid ou aux quarantaines. BELGA

Le Voka ne veut plus du télétravail obligatoire

L'organisation patronale flamande veut que l'obligation actuelle en matière de télétravail soit supprimée, lui préférant une « recommandation » de télétravail. Le Voka estime toutefois que des assouplissements sont possibles maintenant que le pic d'infections de la cinquième vague semble avoir été atteint. L'organisation patronale souligne que d'autres pays européens ont supprimé l'obligation de télétravail. « La Belgique a l'obligation de télétravail la plus stricte d'Europe », affirme le patron du Voka, Hans Maertens, pour qui il est temps de faire montre de souplesse. « Le télétravail restera d'une manière ou d'une autre dans l'organisation du travail, mais plaçons la responsabilité au niveau des entreprises et abandonnons l'obligation. » BELGA

Zone euro : le chômage au plus bas depuis 1998

Le taux de chômage de la zone euro a atteint en décembre son plus bas niveau en 24 ans, à 7 % de la population active, en baisse de 0,1 point par rapport à novembre, annonce Eurostat. Le rebond de l'économie européenne depuis le printemps 2021, après le choc lié à la pandémie de covid, a entraîné une embellie sur le marché du travail, au point de faire tomber le chômage sous son niveau d'avant-crise et au plus bas depuis avril 1998. Pour l'ensemble de l'Union européenne, le chômage a également atteint un plancher historique, à 6,4 %, le chiffre le plus bas depuis le démarrage de cette série en janvier 2000. Quelque 13,61 millions d'hommes et de femmes étaient au chômage dans l'UE en décembre, dont 11,48 millions dans la zone euro. Par rapport à décembre 2020, le nombre de chômeurs a baissé de 2,20 millions de personnes dans l'UE et de 1,83 million dans la zone euro. AFP

Un Jobday à Liège pour recruter 150 personnes

La marque de chaussures, de vêtements et d'accessoires Skechers souhaite engager immédiatement 150 personnes en intérim, via l'agence TeamOne, pour son centre de distribution en région liégeoise. Afin d'accélérer le processus de recrutement, un « jobday » va être organisé ce 8 février de 10h à 17h, à l'Union Nautique située dans le Parc de la Boverie à Liège. « Parmi les profils recherchés, on retrouve majoritairement des préparateurs de commandes et des magasiniers, ainsi que quelques caristes », expliquent Skechers et TeamOne. Les personnes souhaitant postuler sont invitées à se présenter munies de leur *curriculum vitae*. Les demandeurs d'emploi seront accueillis par des consultants de TeamOne afin de passer un entretien et intégreront directement la réserve de recrutement. Les personnes sélectionnées pourraient être mises au travail dès le lendemain. BELGA

Charleroi Entreprendre a accompagné 40 % de projets en plus en 2021

Charleroi Entreprendre, la structure qui soutient l'entreprenariat, a accompagné en 2021 quelque 350 entrepreneurs, soit 40 % de plus qu'en 2020, et a contribué à la création de 40 entreprises. Selon l'organisme, ces efforts se sont soldés par ailleurs par la création de quelque 150 emplois. Pour pouvoir répondre à l'ensemble des demandes d'accompagnement, l'organisme a continué d'engager et compte aujourd'hui 25 experts. Ces derniers accompagnent les entrepreneurs dans une série de tâches, notamment dans les demandes d'investissement et d'aide à l'emploi, mais aussi dans le lancement de campagne de *crowdfunding* le cas échéant. En 2022, Charleroi Entreprendre table sur un nombre de projets accompagnés en croissance de 15 %. BELGA

« On apprend une grande partie du métier chez nous »

Dans une entreprise de transport public, il n'y a pas que le transport de personnes qui soit au cœur de l'activité quotidienne. De construction, il en est aussi question dans des projets transversaux, qui peuvent aller de la rénovation d'un dépôt historique à la création d'une sous-station électrique, et qui mobilisent de nombreux profils parfois très différents.



L'intérêt du challenge est aussi « technique » car de tels projets nécessitent la mobilisation et la coordination de nombreux corps de métiers différents. © DR.

La STIB, la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles, emploie un peu plus de 10.000 travailleurs dans le secteur des transports publics mais ce que l'on sait peut-être moins, c'est que l'entreprise dispose d'un département « Infrastructures » qui emploie une série de métiers techniques et de la construction et qui, comme tout le secteur, est confronté à des pénuries de main-d'œuvre. « Ce département s'occupe de la maintenance des infrastructures mais aussi d'initier de nouveaux projets », explique Stéphane Huart, Manager System Integration, Infrastructure à la STIB.

Projets transversaux
« Il y a des projets de petite envergure qui concernent du renouvellement, de la mise à niveau ou même la construction de petits locaux. Nous avons des infrastructures classiques comme des bâtiments pour nos agents ou notre matériel qu'il faut rénover mais nous travaillons aussi sur des projets transversaux qui peuvent aller de quelques millions à plusieurs dizaines de millions d'euros. Je pense, par exemple, au nouveau dépôt électrique de Neder-Over-Heembeek, près de l'hôpital militaire, avec beaucoup d'innovations et de nouvelles contraintes, mais

aussi à des rénovations lourdes comme le dépôt historique près de la Gare du Midi ou encore des sous-stations électriques et des lignes ferroviaires. Sur de gros projets comme celui du tram de Neder-Over-Heembeek, on coordonne les équipes de différents départements et parfois, nous travaillons avec des acteurs extérieurs comme la Région ou Beliris sur certains projets.

Il arrive qu'on amène simplement un apport technique. Il faut que chacun trouve son rôle en fonction de ses compétences », ajoute-t-il.

Sans compter l'intérêt du challenge « technique » que

« Il y a des projets de petite envergure qui concernent du renouvellement, de la mise à niveau ou même la construction de petits locaux, mais nous travaillons aussi sur des projets transversaux qui peuvent aller de quelques millions à plusieurs dizaines de millions d'euros »

représentent de tels projets qui mobilisent de nombreux corps de métiers. « Quand on crée un nouveau bâtiment, on doit réfléchir à la manière optimale de le faire tourner. Si on prend un dépôt électrique, on doit prendre en compte que les véhicules vont tous charger pendant la même période, à savoir la nuit, se poser la question de savoir quelle puissance ils vont utiliser quand ils vont arriver tous en même temps... »

Tout cela, ce sont des challenges pour les équipes et des questions que nous nous posons au département Infrastructures ».



Stéphane Huart, Manager System Integration, Infrastructure. © DR.

Pas de parcours typique
Son département est, du coup, en recherche de multiples profils. « On cherche à engager des ingénieurs électromécaniciens ou bâtiments et des ingénieurs architectes mais aussi des architectes, des urbanistes et des bacheliers techniques (construction, architecture paysagère, électricité...). Il n'y a pas de parcours type pour les métiers du rail, on apprend une grande partie du métier chez nous », argumente Stéphane Huart, précisant qu'il y a beaucoup à apprendre sur le terrain.

« Les ingénieurs systèmes, par exemple, vont davantage vers le secteur industriel mais c'est un profil que nous recherchons également pour suivre la partie technique de nos projets de bout en bout. Ainsi, quand on arrive chez nous, il y a pas mal à faire pour développer ses connaissances : ça fait partie de la beauté de la mission », conclut-il.

Laurence BRIQUET

« Un projet qui va reconnecter le nord au centre de Bruxelles »

Le nouveau projet de tram à Neder-Over-Heembeek occupe actuellement deux chefs de chantiers dont Catherine Mignon, cheffe de chantier voies à la STIB, et son équipe. « Il faut rédiger le cahier des charges pour la pose des voies de tram. La demande de permis d'urbanisme a été introduite. C'est un nouveau tracé. Le tram n'y existe pas, il faut donc tout installer et coordonner le tout, comme le passage des impétrants. C'est un très beau projet qui va reconnecter le nord au centre de Bruxelles », explique-t-elle.



Un message aux futures recrues ? « Ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneurs », ajoute Catherine Mignon, cheffe de chantier voies à la STIB. © DR.

Ce sera en effet une nouvelle liaison rapide avec le centre-ville car, après 15 ans d'importants investissements par la ville de Bruxelles, après le développement de logements, d'infrastructures collectives et de services publics, c'est à présent la mobilité qui est au cœur de toutes les attentions à Neder-Over-Heembeek. Ce projet de tram est donc vu comme une occasion unique de mieux connecter le quartier au reste de la Région, tout en améliorant également en profondeur la qualité de l'espace public tout au long du tracé. Le choix du tram est justifié par une étude d'impacts menée en 2019, les autres modes de transport disposant d'une capacité trop limitée pour faire face aux perspectives de fréquentation liées à l'augmentation démographique du quartier.



Après 15 ans d'importants investissements par la ville de Bruxelles, après le développement de logements, d'infrastructures collectives et de services publics, c'est à présent la mobilité qui est au cœur de toutes les attentions à Neder-Over-Heembeek. © DR.

Compétences variées
Pour mener le projet à bien, il faut évidemment interconnecter plusieurs départements de l'entreprise ayant chacun des compétences variées. « Je pense aux métiers électriques car il faut amener l'électricité sur le chantier, relier les sta-

tions entre elles par la fibre optique, installer la signalisation, les lignes aériennes, sans oublier tout le côté informatique. Penser aux quais et aux arrêts, notamment pour les personnes à mobilité réduite, faire en sorte que ces arrêts s'intègrent bien dans l'environ-

nement... Bref, que tout le monde vienne « accrocher » ses éléments au bon moment. La Région en profite aussi pour refaire les espaces urbains, mettre de nouveaux trottoirs... ». La STIB installera aussi ses rails qui sont fabriqués dans sa propre usine.

« Cela non plus, on ne l'imagine pas nécessairement », poursuit Catherine Mignon.

Ce qui n'est pas sans répercussion sur l'emploi puisque la STIB cherche notamment à engager un chef de chantier voies de tram.

« On n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires pour faire tourner une entreprise comme la STIB, y compris dans les métiers de la construction. »

« C'est clair que c'est difficile d'engager de nouvelles personnes mais, pour les nouvelles recrues comme moi qui suis arrivée il y a un an, je dirai que, si on est passionné par les chantiers, on se plaira dans l'entreprise. Quand on sort des études et même après, on n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires pour faire tourner une entreprise comme la STIB, y compris dans les métiers de la construction. Il y a aussi l'environnement de travail qui est important et un travail est fait pour une vraie mixité homme/femme ». Si elle devait faire passer un message aux futures recrues ? « De ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneurs », ajoute la cheffe de chantier qui espère étoffer son équipe.

L.B.

« On a la chance de décrocher de nombreux projets, extrêmement variés et intéressants »

Travailler sur des projets d'envergure dans le secteur de la construction, c'est possible au sein d'une intercommunale...



Julien Bertrand,
Chef de Service du Pôle
Bâtiment du Bureau d'études
d'IGRETEC.

© IGRETEC.

très forte croissance en termes d'engagements ces derniers mois. C'est très réjouissant. L'équipe travaille sur des constructions neuves, des projets de rénovation énergétique ou des rénovations lourdes à l'instar de la Cité des Métiers à Charleroi dont le chantier débute. Nous réalisons également des expertises ainsi que des études de faisabilité », explique Julien Bertrand, chef de service au Bureau d'études du pôle bâtiment chez IGRETEC.

Denrées rares

Pour faire tourner ce bureau, il faut évidemment du personnel actif dans le secteur de la

« Dans les trois services du bureau d'études, nous recherchons énormément de profils, de tous niveaux : cela va de l'ingénieur au dessinateur en passant par les assistants concepteurs et les profils plus technico-administratifs. »

construction. « Notre activité est en pleine croissance.

Dans les trois services du bureau d'études, nous recherchons énormément de profils, de tous niveaux : cela va de l'ingénieur au dessinateur en passant par les assistants concepteurs et les profils plus technico-administratifs.

Nous travaillons sur des marchés publics, il y a donc pas mal de travail administratif derrière », poursuit le responsable dont le pôle (bâtiment) à lui seul compte une cinquantaine de personnes et cherche à en embaucher rapidement une quinzaine pour répondre à son carnet de commandes.

Aujourd'hui, même si la demande est là, certains profils restent compliqués à trouver ».



« L'équipe travaille sur des constructions neuves, des projets de rénovation énergétique ou des rénovations lourdes à l'instar de la Cité des Métiers à Charleroi dont le chantier débute. Nous réalisons également des expertises ainsi que des études de faisabilité », explique Julien Bertrand, chef de service au Bureau d'études du pôle bâtiment chez IGRETEC. © IGRETEC.



Des projets variés

Comment attirer les nouvelles recrues dans un secteur en pénurie ? « Nous proposons à nos collaborateurs de travailler sur des projets passionnants. Sur le territoire de Charleroi Métropole, les projets que nous menons participent au développement économique et à la redynamisation de la région et du centre urbain. Nous avons également la chance d'être au cœur de projets d'intérêt public.

Grâce à notre expertise et à la diversité de notre offre de services, nous décrochons par ailleurs de nombreux projets,

partout en Wallonie et sur Bruxelles. Nous travaillons sur des immeubles de bureaux, sur des laboratoires pour les biotech, en passant par des rénovations lourdes de bâtiments historiques, la construction de crèches, de maisons de repos... Travailler avec nous, c'est intégrer un grand bureau mais où l'ambiance de travail reste positive,

dynamique et chaleureuse ».

L'intercommunale IGRETEC recherche à recruter des dessinateurs, des ingénieurs (stabilité et techniques spéciales) ou encore des surveillants de chantier.

Laurence BRIQUET

ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
DURABLEMENT
LE FUTUR !

I G R E T E C



PRENDRE PART À DES PROJETS PORTEURS DE SENS !

IGRETEC permet à ses collaborateurs de travailler sur des projets immobiliers d'envergure, dans des domaines extrêmement variés.


Nous vous proposons un environnement de travail moderne et positif, des opportunités de formation, des horaires flexibles, des responsabilités réelles...


Travailler chez IGRETEC, c'est aussi rejoindre une équipe de plus de 300 collègues aux profils et compétences variés. Une addition d'expertises qui fait notre force !

Pour rejoindre notre team ?

Découvrez toutes nos offres d'emploi sur [igretec/jobs](https://www.igretec.be/jobs) et postulez en ligne.

20010289





FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES
LE PARLEMENT

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles recherche :

UN ATTACHÉ - RESSOURCES HUMAINES (F/H/X)

Direction générale des Finances, des Ressources humaines et des Affaires générales

Vous souhaitez mettre à profit votre expérience en gestion des ressources humaines afin de participer au développement des compétences, à l'optimisation du recrutement et à la mise en œuvre et au suivi de projets en faisant appel à l'intelligence collective pour créer un environnement de travail propice ? **Ce poste est pour vous!**

Rejoignez une équipe dynamique évoluant dans un environnement à taille humaine. Si l'aventure vous tente, devenez **Attaché au sein de la Direction générale des Finances, des Ressources humaines et des Affaires générales.**

La fonction

- En tant qu'**expert**, vous conseillez la Direction générale et assurez l'exécution des décisions prises par le Parlement dans le suivi administratif des dossiers du personnel. Vous participez à la gestion des compétences individuelles, le processus de recrutement et tout projet en lien avec la politique du personnel;
- En tant que **gestionnaire de données**, vous fournissez et interprétez des informations chiffrées concernant le personnel;
- En tant que **personne de contact**, vous traitez de l'information afin de servir d'interlocuteur pour le compte du Directeur général.

Date limite du dépôt des candidatures

Toutes les candidatures doivent impérativement parvenir au plus tard le vendredi 11 mars à 10h00 (Prise en compte de l'heure de réception via nos serveurs) via le formulaire en ligne disponible sur le site internet du Parlement <http://www.pfwb.be/infos-pratiques/recrutements>.

Les éventuelles candidatures antérieures sont à renouveler.

Plus d'informations sur **les conditions générales d'admissibilité, de recevabilité, le profil de fonction d'Attaché aux ressources humaines** ainsi que les modalités concrètes de la procédure de recrutement et de la constitution de la réserve de recrutement, sont consultables sur le site Internet du Parlement de la Communauté française (<http://www.pfwb.be/infos-pratiques/recrutements>) ou sont disponibles auprès des ressources humaines du Parlement de la Communauté française (6, rue de la Loi à 1000 Bruxelles, ☎ : 02/506.38.56 ou 02/506.38.84, ✉ : ressourceshumaines@pfbw.be).

20010303



Dossier bien-être au travail

19-02-2022

Découvrez les dernières tendances en Belgique et les employeurs pour qui le bien-être au travail est une réalité!



20010281



LA VILLE DE NIVELLES RECRUTE :

- **UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « CONSTRUCTION » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- **UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « PATRIMOINE » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- **UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « CARTOGAPHE/DESSINATEUR TECHNIQUE » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**

Rejoignez une équipe dynamique et accueillante !

Les avis de recrutement complets, les descriptions de fonction ainsi que les conditions d'accès, les conditions de travail/rémunérations/avantages figurent sur le site internet de la ville à l'adresse suivante www.nivelles.be.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Ressources Humaines (Sylvie PORTAL - 067/88.22.18 - sylvie.portal@nivelles.be) ou Céline MANQUOY - 067/88.22.51 - celine.manquoy@nivelles.be).

Les candidatures, accompagnées de votre CV détaillé, d'une lettre de motivation et de toutes les pièces justificatives sollicitées doivent parvenir au Collège communal, Place Albert 1^{er}, 2 à 1400 Nivelles, pour le 27/02/2022 au plus tard, selon les modalités précisées dans l'avis de recrutement.

20010264





Ceci vous parle ?

Alors, vous êtes notre prochain collègue !

Rejoignez-nous et participez à la transition énergétique des bâtiments publics en Wallonie

INGÉNIEUR(E) / ARCHITECTE

GRADUÉ(E) EN CONSTRUCTION/HVAC expert(e) en techniques spéciales du bâtiment

Plus d'informations sur les profils recherchés : www.renowatt.be



20010294



vous êtes au centre de tout

La Ville de La Louvière recrute un (m/f)

Responsable du service "Nettoyage"

pour le département de l'Infrastructure

Votre mission : Le responsable de bureau du service de nettoyage coordonne l'organisation quotidienne de son service, assure la qualité de la production du service et rend compte des activités de celui-ci à son supérieur hiérarchique et/ou aux autorités. Il a pour mission d'assurer la propreté des 106 bâtiments de la ville et du C.P.A.S., occupés par les services administratifs, les crèches, les bibliothèques, ... ainsi que par les asbl communales.

Votre profil : Vous êtes titulaire SOIT d'un master (licence, ingénieur, etc.), de préférence en GRH, Management, Gestion publique, sciences du travail, SOIT d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court de bachelier (graduat) ou assimilé. Une expérience utile dans le secteur du nettoyage dans une fonction d'encadrement est un atout.

Pour une description complète de l'offre, veuillez consulter le site www.lalouviere.be - rubrique « Offres d'emploi »

Pour tout renseignement complémentaire : **064/27.80.39 (Service GRH)**.

La date limite de dépôt de votre candidature (lettre de motivation, CV et diplôme) est fixée au **17 février 2022**.

20010303



Toi aussi tu veux trouver un job ?

Retrouve plus de 2.500 emplois qui n'attendent que toi sur Références.be !

JOSÉ - 28 ANS
Installateur technicien

Grâce à Références, il a trouvé un job énergétique.

Toutes les carrières sont sur **Références**

