

Références

DOSSIER **INGÉNIEURS**

RECRUTEMENT

Des futurs ingénieurs soucieux du sens à donner à leur métier

La crise sanitaire n'a pas asséché la demande de jeunes ingénieur.e.s. Mais les recruteurs doivent argumenter pour les séduire, selon les doyens des facultés concernées. Pour les séduire, mais aussi pour les retenir...

BENOÎT JULY

Par le moindre ralentissement dans le marché, la demande des entreprises est plus forte que jamais. Tel est le constat posé par Alain Jonas, doyen de l'Ecole polytechnique de Louvain (UCLouvain), qui confirme ce que l'on pouvait pressentir, à savoir que les jeunes ingénieur.e.s restent toujours, crise sanitaire ou pas, très courtisés par les recruteurs en tous genres, qu'il s'agisse de grandes entreprises, d'administrations ou de PME. « Ces recruteurs n'ont certes pas pu venir physiquement sur le campus l'an dernier, mais ils ne sont pas restés inactifs pour autant », confirme-t-il. « Ce qui était vrai avant la crise l'est resté après celle-ci : de nombreux étudiants reçoivent leurs premières offres d'emploi quelques mois déjà avant d'être diplômés. La concurrence entre entreprises, dans une filière où la pénurie de profils perdure, est plus forte que jamais. »

Des préoccupations de l'époque

Sont-ils pour autant tous déjà recrutés, ces jeunes diplômés ? « Ce n'est pas certain, car la crise sanitaire conjuguée à l'urgence climatique a renforcé une tendance qui existait déjà précédemment : la plus grande réticence de cette génération à accepter n'importe quel job, à n'importe quel prix », poursuit Alain Jonas. « Nos jeunes diplômés veulent savoir dans quoi ils vont s'investir et, surtout, pourquoi ils vont le faire. Il en faut bien davantage que de leur proposer une voiture de société pour les séduire – pour certains, qui ont bien d'autres préoccupations, c'est même d'ailleurs réhibitoire aujourd'hui... »

Le propos est confirmé par Frédéric Robert, doyen de l'Ecole polytechnique de Bruxelles (ULB), qui ne détecte pas



« De nombreux étudiants reçoivent leurs premières offres d'emploi quelques mois déjà avant d'être diplômés », confirme Alain Jonas, doyen de l'Ecole polytechnique de l'UCLouvain. © PH. REYNAERS/PHOTO NEWS

d'avantage de baisse de la demande des entreprises et qui est lui aussi interpellé par cette génération qui se montre très active sur le plan du sens et des valeurs. « La transition énergétique est un sujet de préoccupation qui vit évidemment très fort chez eux, mais l'égalité des genres ou encore un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont également très présents dans leurs réflexions », assure-t-il. « Les jeunes ingénieurs sont aussi quelque peu différents de leurs aînés, par le fait qu'ils ont une approche différente de la technologie : les solutions ne passent plus systématiquement à leurs yeux par un surcroît de technologie, mais par la meilleure utilisation, la plus intelligente possible, de celle-ci. Ils sont très soucieux d'économiser les ressources, les moyens, et c'est bien évidemment lié aux priorités du moment. »

Projet professionnel et personnel

Du côté de l'UMons, Christine Renotte, doyenne de la Faculté polytechnique, estime quant à elle que, si les ingénieur.e.s ont toujours été formé.e.s pour analyser des problèmes et imaginer des solutions, le contexte dans lequel ils et elles évoluent aujourd'hui est effectivement

sensiblement différent d'il y a quelques années à peine. « Leurs questionnements sont le reflet de cette époque », souligne-t-elle, pointant bien évidemment le défi climatique mais aussi, entre autres, tout ce qui a trait à l'intelligence artificielle, dont les développements sont actuellement fulgurants. « Nous en sommes bien conscients, et c'est la raison pour laquelle nous les accompa-

gnons dans leur cursus par le biais de notre programme Eng'Up, qui les aide à définir leur double projet personnel et professionnel. Car il est vrai que les questions relatives au sens, aux valeurs ou encore à l'éthique sont véritablement

La concurrence entre entreprises, dans une filière où la pénurie de profils perdure, est plus forte que jamais. Alain Jonas

doyen de l'Ecole polytechnique de l'UCLouvain

centrales à leurs yeux. »

Eric Delhez, doyen de la Faculté des sciences appliquées de l'ULiège, en veut pour preuve le taux de rotation des ingénieurs récemment recrutés dans les entreprises. « Nous les recontactons un an et demi après l'obtention de leur diplôme pour savoir ce qu'ils sont devenus », précise-t-il. « Il en ressort qu'effectivement plus de 90 % d'entre eux ont trouvé un emploi dans les trois mois, mais aussi qu'un tiers ont déjà changé de job après un an et demi, ce qui est tout de même très interpellant. »

Les questions relatives au sens, aux valeurs ou encore à l'éthique sont véritablement centrales à leurs yeux. Christine Renotte

doyenne de la Faculté polytechnique de l'UMons

”

Vite séduits, vite partis

La raison de ce turnover ? « Cela se justifie très certainement par le fait qu'ils sont très recherchés, dans une filière qui reste en pénurie, mais aussi par le fait qu'un certain nombre d'entre eux découvrent relativement rapidement qu'ils ne sont pas en phase avec les valeurs ou la culture d'entreprise, soit autant de dimensions que l'on ne parvient que très difficilement à jauger dans le cadre d'une (première) procédure de recrutement. »

Ceci étant, tous nos interlocuteurs confirment un point important : si la question du sens est importante pour les diplômés, si celle des « soft skills », comme l'aptitude à travailler en équipe ou à gérer des projets par exemple, est importante pour les recruteurs, ce sont bel et bien les compétences techniques et la polyvalence qui continuent de définir, avant tout, l'ingénieur.e et le potentiel qu'il ou elle représente. « Dans les contacts réguliers que nous avons avec le monde de l'entreprise, la demande première qui nous revient reste identique », assure Eric Delhez : « formez de bons ingénieurs ! Ils pourront acquérir beaucoup de compétences en interne, dans l'entreprise, mais ce que nous attendons, c'est avant tout qu'ils nous apportent leurs compétences techniques afin que nous puissions continuer à innover. »

LES MOUTONS d'Alsly



20008933



Nous recrutons un H/F/X :

ÉLECTROMÉCANICIEN

Profil recherché :

- Connaissances en mécanique (+ soudure) et électrique (incl. Schéma électrique).
- Connaissances en thermodynamique et pneumatique sont des atouts.
- Expérience dans un domaine similaire de minimum 3 ans exigée.
- Flexibilité horaire (garde alternée en nuit, week-end et jours fériés).
- Dynamique, consciencieux, autonome et sachant s'intégrer dans une équipe.
- Connaissances techniques du néerlandais et/ou de l'anglais.

Nous offrons :

- Un emploi stable dans une entreprise en expansion offrant des possibilités d'évolution.
- Un salaire attractif assorti d'avantages extra-légaux.
- Possibilité d'évolution interne.



OPÉRATEUR EMBALLAGE

Environnement production

Votre mission :

- Veiller au démarrage/ arrêt + déroulement des lignes
- Réglage des machines
- Vérifier la qualité des emballages (soudures, cachets, ...)
- Faire l'approvisionnement en matières premières
- Veiller à la régularité du produit
- Garder son espace de travail propre.

Profil recherché :

- 3/8 (matin – après-midi et nuit tournante)
- Bonnes pratiques d'hygiène
- Faire du nettoyage + Porter du lourd
- Motivé à travailler dans une entreprise familiale
- Le bruit ne vous fait pas peur

Nous offrons :

- Un emploi stable dans une entreprise familiale
- Une entreprise qui développe beaucoup de projets verts
- Un environnement moderne et innovant
- Un endroit flexible et familial
- Une équipe dynamique avec un bon esprit d'équipe
- Satisfaction en répondant aux besoins des clients.




Intéressé ? Téléchargez votre CV sur www.ecofrost.be
Mail à hr@ecofrost.be

20008939



L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE MOLENBEEK-SAINT-JEAN RECRUTE!

RESPONSABLE SERVICE MARCHÉS PUBLICS (H/F/X)

Commune de 100 000 habitants située au cœur de la Région Bruxelles-Capitale, Molenbeek-Saint-Jean, commune dynamique et multiculturelle, relève de nombreux défis au quotidien, lesquels amènent chaque jour ses équipes à agir, créer et innover au service de ses citoyens.

La fonction qui vous attend

Le/la responsable du service marchés publics a pour mission d'élaborer des processus de travail en matière de marchés publics, de veiller à leur exécution par ses collaborateurs et d'assurer une veille juridique afin d'améliorer les processus de travail.

En qualité de contrôleur interne en matière de marchés publics, il devra implémenter des outils permettant de vérifier le respect de la législation et des échéances ainsi que le suivi du budget alloué à un projet/une opération.

Convaincu.e ? Plus d'informations ?

Consultez notre site: www.molenbeek.be – emploi – Offres d'emploi de l'administration communale – Responsable Marchés Publics H/F/X ou consultez notre page Facebook: I like Molenbeek

20008928



Architecture, Chimie et Science des Matériaux, Electricité, Mécanique, Informatique et Gestion, Mines et Géologie.



Ingénieur civil à Mons et Charleroi !

Vous faites le bon choix.



UMONS
Université de Mons

Pour toute information sur l'examen d'admission, sur les études et sur les inscriptions :
www.umons.ac.be/polytech
info.polytech@umons.ac.be

20008978



Le code n'a plus de secret pour moi.

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues.
Trouvez votre formation sur www.referencesacademy.be

Références Academy

20008928



CHEF DE PROJET MAISONS

Sint-Pieters-Leeuw

VOTRE RÔLE

En tant que chef de projet :

- Vous accompagnez le client tout au long du processus, et ce du début du chantier à la réception définitive.
- Vous organisez et coordonnez les activités sur place en gérant les sous-traitants et vous veillez à ce que la réception se fasse de la manière la plus efficace et la plus qualitative possible.
- Vous gérez les aspects techniques et financiers du dossier de construction, vous veillez à la sécurité sur les chantiers et à l'application de toutes les exigences légales.

VOTRE PROFIL

- Vous avez suivi une formation technique supérieure (ou possédez une expérience équivalente) et vous avez de préférence au moins 5 ans d'expérience pertinente en tant que chef de projet.
- La résolution de problèmes et la réflexion orientée résultats résultats sont ancrés dans votre ADN.
- Vous avez le souci du détail, du travail efficace et bien fait.
- Vous maîtrisez parfaitement le néerlandais ou le néerlandais est votre deuxième langue.
- Vous êtes disposé(e) à travailler au moins une fois par semaine au siège social à Beveren-Leie (Waregem). Le restant de la semaine, vous pouvez travailler depuis votre bureau à Sint-Pieters-Leeuw.

NOTRE OFFRE

- Un contrat à durée indéterminée à temps plein.
- Un environnement de travail agréable et moderne au sein d'une entreprise saine avec plus d'un siècle d'expérience dans le domaine de la construction, le tout dans une ambiance de travail positive.

CONTACTEZ-NOUS
Envoyez votre CV, et votre lettre de motivation à l'adresse: hr@groephuyzentruyt.be



Avec plus de 100 ans d'expérience, Groep Huyzentruyt est un acteur établi dans le secteur de la construction. Cette entreprise propose des solutions résidentielles abordables et durables - des maisons tant individuelles qu'en rangée ou en terrasse - ainsi que des appartements construits avec des matériaux de qualité selon les dernières techniques.



Nous sommes chargés de fournir des métros fiables et sécurisés pour nos deux clients : le conducteur et l'usager

Pour mener à bien sa mission, c'est-à-dire garantir la circulation des métros dans la capitale, la STIB emploie une véritable task force composée de profils aux compétences techniques et humaines : chefs de dépôt, responsables temps réels, techniciens, brigadiers et agents de maintenance veillent à faire du métro un moyen de transport fiable, sécurisé et sécurisant.

Afin de mener à bien ses missions, notamment celle d'assurer le transport public des citoyens à Bruxelles, la STIB dénombre près de 10.000 collaborateurs. Côté maintenance technique du matériel roulant métro, ce sont près de 300 travailleurs actifs au sein de plusieurs dépôts bruxellois qui, à leur échelle, s'assurent que les métros soient opérationnels.

Plus concrètement, ils œuvrent à la maintenance préventive et corrective du métro en lui-même et de ses organes (NDLR : toutes les pièces électriques, mécaniques, pneumatiques, électroniques réparables du métro comme les moteurs de traction, les compresseurs, les portes, etc.). « Notre rôle est d'assurer l'offre de transport pour deux clients : le personnel de conduite et l'usager.



Guillaume Diquas, ingénieur industriel en mécanique et responsable de la maintenance du matériel roulant à la STIB © D.R.

Nous sommes chargés de fournir des métros fiables, en bon état pour le personnel de conduite et pour transporter le passager en toute sécurité », explique Guillaume Diquas, ingénieur industriel en mécanique et responsable de la maintenance du matériel roulant à la BUM (Business Unit Metro).

Différents types de profils

Au sein des dépôts, qui ont tous une organisation et des tâches qui leurs sont propres, on retrouve différents types de profils comme les agents de maintenance et les techniciens qui réalisent le travail de terrain. Les premiers ont la charge de la bonne application du plan de maintenance pour le métro tandis que les seconds travaillent sur des avaries et analysent la cause de la panne du matériel et agissent en conséquence. Ces métiers passent par la case formation (formation technique de 80 heures et formation de 800 heures sur le terrain) avant de pouvoir exercer pleinement leurs fonctions.

Cependant, il n'y a pas que le côté

technique qui compte dans ces deux professions, comme le constate Guillaume Diquas : « Nous cherchons actuellement des techniciens et des agents mais notre recrutement ne repose pas uniquement sur les compétences techniques indispensables à ces deux métiers. L'envie d'apprendre, l'esprit d'équipe et la flexibilité sont aussi des critères très importants pour nous. » Le bagage scolaire, lui non plus, n'est pas le seul

« L'envie d'apprendre, l'esprit d'équipe et la flexibilité sont aussi des critères très importants pour nous. »

critère d'engagement à la STIB : « un jeune motivé, sans expérience, qui montre qu'il a envie et fait des efforts est aussi un candidat intéressant. La façon d'être de la personne est tout aussi importante que le diplôme. »

Des compétences techniques mais pas que...

Plus haut dans la hiérarchie, on retrouve le chef de dépôt, ingénieur de formation, responsable hiérarchique de toute l'équipe, qui se préoccupe, à plus large échelle, de la maintenance du métro en temps et en heure. Les défis à relever sont multiples. Il faut par exemple, tous les jours, analyser les indicateurs de disponibilité et de fiabilité du matériel roulant et décider des actions correctives qui s'imposent. « Quand un métro rentre en dépôt plus tôt que prévu, il pourrait y avoir un problème de fiabilité. Nous analysons cela en termes de kilomètres perdus et nous mettons tout en œuvre pour que cela ne se produise plus. »

L'innovation est aussi un enjeu de taille. « Bien que nous ayons de nou-

veaux dépôts (le dépôt Erasme) et du nouveau matériel (les nouvelles rames M7 roulent depuis juillet 2021 sur la ligne 1), certains métros datent encore des années 70.

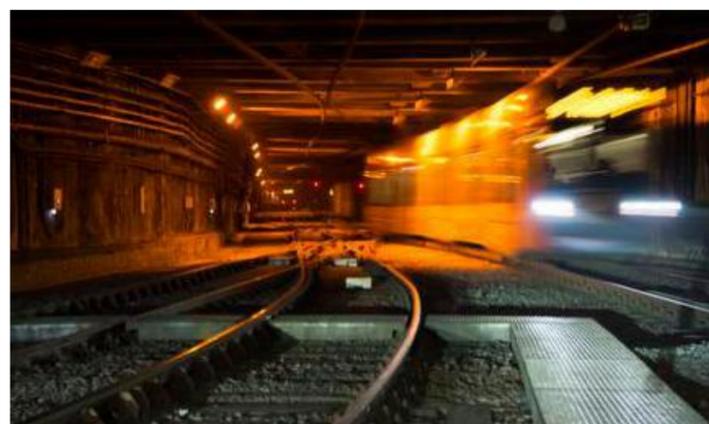
Le défi est de continuer à les faire rouler, malgré les défis techniques qui se présentent à nous comme l'obsolescence de certaines pièces. Nous avons de l'ancien et de la nouveauté. Là repose la complexité et la richesse du métier de chef de dépôt. Il faut aussi former le personnel à cela et lui donner les compétences techniques nécessaires. » Mais, une fois de plus, selon Guillaume Diquas, le savoir-faire technique de la fonction ne fait pas tout. « Le chef de dépôt doit certes maîtriser les aspects techniques mais il doit également avoir des bonnes capacités de gestion. De l'autonomie, de la prise de décision, de l'anticipation et de la proactivité. Le leadership est très important dans cette fonction. »

« C'est avec de la détermination ainsi que des compétences techniques et humaines que le personnel technique de la STIB peut prétendre à des postes plus élevés et progresser en interne »

Agents de maintenance, techniciens ou chefs de dépôts... C'est avec de la détermination ainsi que des compétences techniques et humaines que le personnel technique de la STIB peut prétendre à des postes plus élevés et progresser en interne.

« Tout est possible, mais cela dépend de la volonté et de la motivation des candidat.e.s. », conclut Guillaume Diquas.

Julie Delcourt



Côté maintenance technique du matériel roulant, ce sont près de 250 travailleurs actifs au sein de plusieurs dépôts bruxellois qui, à leur échelle, s'assurent que les métros soient opérationnels © D.R.



BASTIEN, PROGRAM MANAGER MODERNISATION DU MÉTRO

L'ESSENTIEL POUR CONSTRUIRE ET (SE) RÉALISER ? SE SENTIR BIEN ENTOURÉ.E !

Le projet d'une ville plus verte et plus mobile est déjà bien lancé et on n'attend plus que vos idées et solutions pour avancer. En tant qu'ingénieur-e à la STIB, vos compétences et connaissances spécifiques trouveront toujours des projets dans lesquels s'exprimer dans un cadre idéal. Avoir un impact sur la ville, la sécurité, l'environnement, anticiper les besoins en matière de mobilité, fiabilité et durabilité, c'est entre vos mains (et vos oreilles) que ça va se jouer. Grâce à vous, la ville est plus mobile et plus durable.

10.000 COLLÈGUES N'ATTENDENT QUE VOUS.

surfez sur jobs.stib.be



.brussels
ENSEMBLE, FAISONS BOUGER BRUXELLES



Du « fitness neuronal » pour secouer

Depuis 2011, l'Executive Programme en Management & Philosophies de la Solvay Brussels School incite les managers, hommes et femmes, à conscientiser leurs pratiques et repousser les limites de leur réflexion. Au bout de ce cycle de dix journées d'intense cogitation (de 9h à 18h), il est question de renouer avec un besoin essentiel de sens... qui ne s'est probablement jamais fait autant ressentir qu'en cette période de crise.

Pour en parler, trois chevilles-ouvrières d'une initiative dont la nécessité s'est vue confirmée par dix années d'existence : Philippe Biltiau (co-fondateur et co-directeur académique du programme), Laurent Hublet (co-fondateur et animateur académique) et Benoît Frydman (professeur à l'ULB et intervenant).

Proposer à des cadres, entrepreneurs et autres managers un programme de formation inspiré par la philosophie ne comporte-t-il pas une contradiction majeure ? Celle de faire emprunter le temps long de la réflexion à des hommes d'action confrontés aux délais raccourcis du pragmatisme. N'y a-t-il pas là un grand écart qui heurte le sens commun ?

Laurent Hublet : La grande question qui est abordée à travers ce programme est celle du sens de l'engagement professionnel. Cela concerne absolument tout le monde dans



Un chef d'entreprise peut se mettre la tête dans le sable et rester sourd à cette demande mais il ne fait aucun doute qu'elle lui explosera tôt ou tard au visage : son entreprise risque de ne plus attirer les talents

”

une entreprise. Il est vrai que parfois la philosophie peut donner l'impression d'être un verbiage dans un univers étheré. Nous la voyons davantage comme un « fitness neuronal », autrement dit un exercice pratique de réflexion sur soi-même et les autres. Pour éviter de larguer les amarres, nous avons mis au point une formule qui consiste à croiser des intervenants provenant à la fois du monde de l'entreprise et de celui de la pensée. De cette façon, les questions posées sont ancrées dans le réel de la vie professionnelle.

Philippe Biltiau : Evitons les malentendus, il ne faut pas penser qu'en s'inscrivant à ce programme on va devenir meilleur pour gérer une réunion commerciale ou un entretien d'évaluation. Le cas échéant, mieux vaut alors se diriger vers d'autres formules plus concrètes et opérationnelles proposées par la Solvay Brussels School. Ici, l'objectif est de se déconnecter du « day-to-day », de prendre du recul, de réfléchir à ce que l'on fait.

Benoît Frydman : Il est ici question de philosophie appliquée. Plutôt que la question du « comment agir » qui hante les entrepreneurs, nous osons poser celle du « pourquoi ». « Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons ? » et surtout « N'y a-t-il pas moyen de faire autrement ? ».

Les managers n'ont-ils pas davantage besoin de résultats que de sens ?

Laurent Hublet : Une entreprise ne peut plus se passer de la question du sens aujourd'hui. Ne serait-ce que parce que les collaborateurs se posent cette question avec une intensité inégalée. Un chef d'entreprise peut se mettre la tête dans le sable et rester sourd à cette demande mais il ne fait aucun doute qu'elle lui explosera tôt ou tard au visage : son entreprise risque de ne plus attirer les talents. Les derniers mois que nous venons de vivre ont poussé tout le monde à l'introspection. L'heure n'est plus à évaluer une situation sur un seul bilan comptable. Il est impératif de réfléchir pour repenser le cadre. Cette réflexion vitale est portée par la philosophie entendue au sens de Luc de Brabandere comme « une rigueur quand il n'y a pas de chiffres ».

Benoît Frydman : La question du sens est aigüe parce que nous sommes dans une période de crise et de transformation majeure sans précédent. Tout ce pour quoi les décideurs ont été formés est remis en cause, soit par eux-mêmes, soit par les circonstances, voir même par les personnes à qui ils ont à répondre. Le « business as usual » est un modèle qui n'est plus opérant. Dans ce contexte, un manager qui s'essayerait à appliquer les vieilles recettes court le risque de ne pas conserver ses responsabilités. L'innovation, l'adaptation et la reconstruction des valeurs ne constituent pas un luxe mais une dimension essentielle, le « core-business » à proprement parler.

Le programme existe depuis dix ans, cela témoigne indubitablement de sa nécessité...

Laurent Hublet : Au départ, ce programme est né d'un pari. Personne n'y croyait car le grand écart management et philosophie était complètement disruptif. On se posait la question de savoir si l'on allait arriver à proposer une seconde édition.

Philippe Biltiau : En 10 années, nous avons formé 270 participants avec des profils extrêmement variés. Pour mieux mesurer l'ampleur du phénomène, il faut rappeler que nous opérons une sélection parmi les candidatures. Sans oublier que nous avons fait le



En 10 années, nous avons formé 270 participants avec des profils extrêmement variés. Pour mieux mesurer l'ampleur du phénomène, il faut rappeler que nous opérons une sélection parmi les candidatures

”



(de gauche à droite)

Laurent Hublet, co-fondateur et animateur académique du programme
Philippe Biltiau, co-fondateur et co-directeur académique du programme
Benoît Frydman, professeur à l'ULB et intervenant
Michel Verlinden, journaliste

© MATHIEU GOLINVAUX

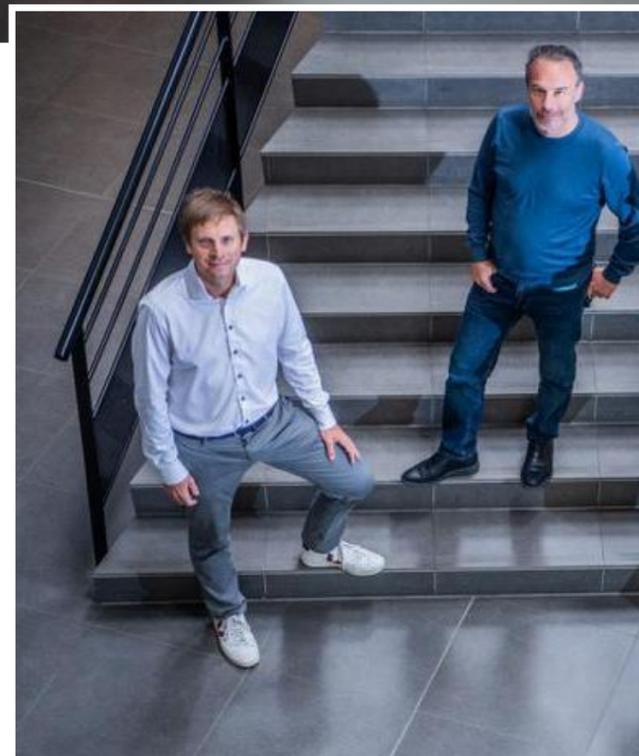
choix d'un programme en français, ce qui circonscrit notre rayon d'action à la Belgique francophone.

Vous avez fait le choix de vous en tenir à 35 inscrits par année, pourquoi ?

Philippe Biltiau : L'expérience nous a montré que c'est le bon nombre pour pouvoir accorder 50% de temps de parole aux intervenants, manager et philosophe, ainsi que 50% de temps de questions adressées par la salle. 50% correspond environ à 4 heures. Notre objectif est que toute personne taradée par une interrogation ait la possibilité d'exprimer ce questionnement.

En choisissant le français comme langue de référence, vous vous coupez d'opportunité internationale. Est-ce parce que comme l'a énoncé Wittgenstein « Die Sprache ist die Mutter, nicht die Magd des Gedanken », c'est-à-dire que « Le langage est la mère, et non la servante de la pensée » ?

Laurent Hublet : Absolument, la philosophie travaille avec les mots et les concepts en arrière-plan. Pour entamer un travail philosophique, la langue est tout sauf neutre. Ce point de vue permet entre autres de questionner les anglicismes parfois un peu vides de sens du management. Cela mérite de s'y



attarder pour comprendre ce que nous disons vraiment quand nous les employons de manière systématique. Par ailleurs, nous avons des participants qui viennent spécialement de l'étranger pour suivre les séances, ce qui montre que le français ne nous coupe pas forcément de l'international.

Le modèle choisi, qui consiste à faire se croiser paroles de CEO et de philosophes, relève-t-il de la pédagogie l'idée d'un cours ex cathedra...

Laurent Hublet : Bien évidemment, nous cherchons à créer de la « dissension constructive » entre les interlocuteurs.

Benoît Frydman : Chaque séance est soigneusement préparée afin de ne pas perdre de temps en examinant les problématiques qui seront déployées. Les binômes sont re-

l'entreprise



conduits et parfois changés pour maintenir une dynamique, il n'est pas question de neutraliser les débats, d'en ôter les contradictions. Ces dernières pouvant s'affirmer fertiles.

Ne craignez-vous pas la concurrence des contenus philosophiques didactiques en ligne ? On trouve un nombre incalculable de podcasts et autres vidéos...

Philippe Biltiau : Tout le monde peut écouter pendant une heure, en ligne ou lors d'un lunch, une conférence d'André Comte-Sponville ou de Raphaël Enthoven. En revanche, il n'y a que chez nous qu'ils s'enferment pendant huit heures dans un auditoire pour débattre...

Laurent Hublet : Plus que « assister », je dirais « cocréer » le débat. L'objectif est que l'on chemine dans la réflexion avec les interve-



Nous ne nous adressons pas seulement au manager comme pur professionnel, nous l'abordons aussi comme un être humain dans tous les aspects de sa vie.

”

nants. Une session n'est pas complète si les participants ne l'enrichissent pas de leur vécu et opinions.

Benoît Frydman : Il ne faut pas non plus sous-estimer l'importance des échanges informels. Ces moments, je pense au déjeuner, à une pause, lors desquels il y a un accès privilégié avec les intervenants.

Y a-t-il eu une évolution du programme au fil des années ?

Laurent Hublet : La méthodologie est restée la même et les questions de fond également. Cette réflexion stable accompagne les pratiques entrepreneuriales qui elles sont soumises au changement en raison d'évolutions conjoncturelles ou structurelles liées au moment où on les aborde. Au départ, la crise financière était une source de questionnement omniprésente. Désormais, on s'intéresse beaucoup au rôle actif des entreprises dans des thématiques de préservation de la mémoire collective ou du changement climatique.

Benoît Frydman : C'est fou ce qui s'est passé en dix ans. De façon anticipative, il y a fort à parier que le programme 2021-2022 va être alimenté par des questions autour du travail, un domaine bouleversé par la crise sanitaire, et probablement autour de la technologie, du big data aux algorithmes. On ne peut pas échapper aux réflexions qu'implique l'entrée de l'intelligence artificielle dans l'entreprise... mais aussi dans nos vies. Une des spécificités de cette formation c'est que nous ne nous adressons pas seulement au manager comme pur professionnel, nous l'abordons aussi comme un être humain dans tous les aspects de sa vie.

Michèle Huart et Alain Guilmot (alumni) témoignent



Ce programme aide à ce que la "quête de sens" si souvent avancée par les managers ne soit pas un simple effet de manche, une stratégie de communication

”

Project Director chez Solvay, Michèle Huart s'est inscrite pour l'année académique 2016-2017. « Cette formation m'a permis d'accéder à une autre dimension, celle qui consiste à replacer son action dans un cadre plus large, celui d'horizons humains et sociétaux. Je pense que c'était l'esprit d'un entrepreneur comme Ernest Solvay qui ne voyait pas seulement le développement de son entreprise, il envisageait également le progrès qu'il pouvait apporter à la société tout entière. Ce programme aide à ce que la "quête de sens" si souvent avancée par les managers ne soit pas un simple effet de manche, une stratégie de communication, mais qu'elle procède d'une conviction intime. Et puis, ces sessions sont l'occasion de lever le nez du guidon, c'est un vrai bol d'air pour l'esprit, tout en restant arrimé aux problématiques de l'entreprise. J'ai également apprécié la diversité des intervenants ainsi que celles des participants. Cette transversalité contribue à enrichir son management. »

Avocat au barreau de Bruxelles, Alain Guilmot a suivi le programme du cycle 2017-2018. « La formation était une étape de plus dans une démarche personnelle qui est en cours depuis longtemps et qui m'a postérieurement amené à suivre une formation complémentaire à l'ULB afin de consacrer désormais un jour de la semaine à donner des cours de philo à des étudiants de l'enseignement secondaire. Enseigner la philosophie à un moment où la destruction de la planète place les jeunes au pied du mur, c'est, comme dit Jephagnon, les inviter à futiliser certaines émotions, à en approfondir d'autres et à s'arranger au mieux de cette présence du Monde et de leur présence au Monde », résume cet avocat qui, à la suite des dix séances, a aussi participé à la constitution



On peut après tout vivre sans philosophie, sans musique, sans joie et sans amour. Mais pas aussi bien.

”

depuis trois ans d'un groupe de réflexion avec plusieurs alumni de l'Executive Programme en Management & Philosophies. En poursuivant la démarche, il pense à Jankélévitch qui dit : « On peut après tout vivre sans philosophie, sans musique, sans joie et sans amour. Mais pas aussi bien. »

M. V.

Y a-t-il des prérequis pour participer à ces sessions ?

Laurent Hublet : Non mais il faut cette envie, cette curiosité. Ce désir devient une expérience collective. Nous avons observé que beaucoup d'anciens continuent d'explorer les réflexions soulevées par la suite. Cela crée un réseau de pairs.

Benoît Frydman : Il est demandé aux intervenants philosophes d'éviter le jargon. Cela dit, étant qu'une véritable volonté d'apprendre la philosophie existe de la part des participants, nous fournissons des concepts essentiels pour aider à déciller le regard. Cela est essentiel à développer une réflexion personnelle qui ne soit pas la reprise d'une pensée toute faite. Apprendre à penser, à faire des phrases ayant du sens, est essentiel. La philosophie est un instrument qui permet cette conversion.

Dans votre programme, le philosophe Raphaël Enthoven pose cette question « Le manager est-il un artiste ? ». Faut-il en déduire que votre programme soigne le blues du businessman ?

Philippe Biltiau : Il ne s'agit pas de séances développement personnel et jusqu'ici personne n'a tout plaqué pour s'installer à Katmandu (rires).

Entretien : **Michel Verlinden**

Executive Programme en Management & Philosophies, Solvay Brussels School, UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES, 42, avenue F.D Roosevelt 42 - CP114/01, à 1050 Bruxelles. Tél. : 02 650 43 73. Infos online via : exed.solvay.edu/philo

Un certificat NWOW pour les managers

Preuve s'il en est que les new ways of working (NWOW) sont de plus en plus au cœur des préoccupations des entreprises, HEC Liège Executive Education propose un certificat de spécialisation qui leur est consacré et qui est destiné aux managers.

Les nouvelles façons de travailler, communément appelées NWOW, sont une réalité dans le monde de l'entreprise et cela s'est encore accentué avec la crise sanitaire. Cette dernière a eu des répercussions sur le télétravail, la mobilité ou encore l'usage qui est fait des lieux de travail.

Une certification de spécialisation en NWOW à destination des gestionnaires et chefs de projets qui sont déjà à l'emploi

Cette thématique est au cœur du cursus de HEC Liège Executive Education, notamment par l'intermédiaire d'une certification de spécialisation en NWOW à destination des gestionnaires et chefs de projets qui sont déjà à l'emploi. « Elle aide à prendre conscience des enjeux stratégiques, liés à la digitalisation (une des thématiques transversales-phares à HEC), managériaux ou encore organisationnels et d'avoir les



outils pour gérer ces changements », explique Giseline Rondeaux, docteur en sciences de gestion à HEC-Ecole de gestion et chargée de recherche au Lentic, le Laboratoire d'Etudes sur les Nouvelles Formes de Travail, l'Innovation et le Changement. Rappelons que le Lentic est une équipe de recherche qui analyse et accompagne des projets de NWOW en entreprise et dans le secteur public et qui a notamment produit plusieurs études et thèses de doctorat sur le sujet.

Bricks, Bytes & Behaviors

Sur le thème de « Bricks, Bytes & Behaviors », ce certificat s'intéresse aux aménagements spatiaux, aux technologies mais aussi aux comportements, (car le NWOW est une transformation managériale et organisationnelle profonde, qui imprime de profonds impacts sur la coordination et les modes de fonctionnement. Or ces changements ne sont

pas toujours anticipés, et nécessitent un accompagnement). « Il s'adresse à tous ceux, managers, consultants ou autres, qui vont être à la manœuvre afin de les conscientiser à tous ces changements », poursuit Giseline Rondeaux. « Cette matière recouvre en effet toute une série d'enjeux au niveau de la gestion des ressources

On se pose la question de quelles tâches peuvent être maintenues au bureau, comme la créativité et tout ce qui favorise l'esprit d'équipe

humaines, par exemple, des relations managériales ou encore du lieu de travail. Et la crise qu'on vient de connaître a poussé les entreprises à gérer cela de façon plus stratégique », ajoute-t-elle.

HEC-Liège intègre, pour elle-même, tous ces changements. « Notre nouveau bâtiment, qui verra le jour dans le courant de l'année prochaine, a été pensé en fonction des NWOW, avec notamment de l'ouverture et de la transparence, tout cela dans un contexte de Covid » D.R.



Giseline Rondeaux, docteur en sciences de gestion à HEC-Ecole de gestion et chargée de recherche au Lentic, le Laboratoire d'Etudes sur les Nouvelles Formes de Travail, l'Innovation et le Changement © D.R.

Le NWOW est une transformation managériale et organisationnelle profonde, qui imprime de profonds impacts sur la coordination et les modes de fonctionnement

”

sur quatorze journées étalées sur l'année scolaire. Il est possible aussi de ne suivre que certains modules. Parmi les cours, on retrouve notamment le leadership transformationnel, NWOW et paperless, analyser le projet de changement ou encore le bien-être et les risques psychosociaux.

Signalons qu'HEC-Liège propose également, à destination des étudiants cette fois, un master transdisciplinaire en Management des Systèmes Organisationnels en Transition (MOST) qui démarre en cette rentrée 2021.

Laurence BRIQUET



MERCI À NOS PARTENAIRES



27^e Vintage Car Rallye de Sun Child

Le dimanche 26 septembre 2021
(de Wavre au Château de Waleffe)

Infos et inscriptions : <https://rallye.sunchild.be/fr/inscription>

Infirmier.e.s : un jeu télévisé pour attirer l'attention du patient

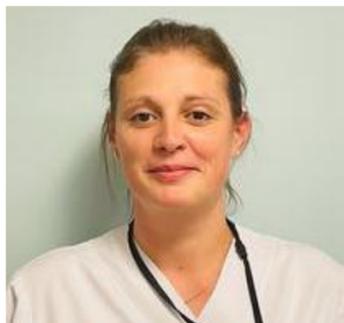
Manque de personnel, conditions de travail de plus en plus difficiles, profession pas toujours valorisée : les infirmier.e.s trinquent et veulent le faire savoir. Ceux de la Clinique Saint-Luc Bouge ont développé un projet d'information au patient pour le moins original.

La vidéo rappelle un célèbre jeu télévisé. Pourtant, leur travail n'est pas un jeu. Eux, ce sont les infirmier.e.s de la Clinique Saint-Luc Bouge et ils viennent de publier une vidéo pour le moins originale afin d'attirer l'attention du grand public sur leurs conditions de travail mais aussi sur leur profession qu'ils souhaitent voir revalorisée.

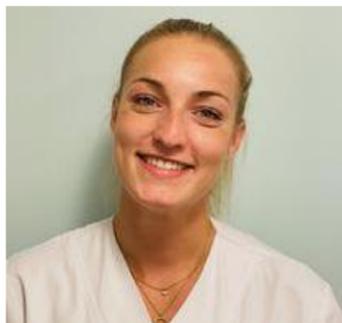
Tous des patients en devenir
« On avait envie d'avoir une approche différente sur le plan de la

Faire prendre conscience au public de ce qu'est notre métier qui ne se limite pas à distribuer des pilules et faire les toilettes des patients

grogne. On aimerait faire prendre conscience au public de ce qu'est notre métier qui ne se limite pas à distribuer des pilules et faire les toilettes des patients. Nous voulons



Marie-Agnès Deneyer,
infirmière en chef aux soins intensifs,
Clinique Saint-Luc Bouge © DR



Justine Hinck,
infirmière aux soins intensifs,
Clinique Saint-Luc Bouge © DR

montrer la complexité de notre travail et pour ne pas être juste dans la grogne, on a pensé à faire une

Des professionnels inquiets pour l'avenir de la continuité des soins mais aussi pour l'avenir de la qualité des soins

vidéo qui interpelle le patient car nous sommes tous des patients en devenir », explique Marie-Agnès Deneyer, infirmière en chef aux soins intensifs à la Clinique Saint-Luc Bouge.

Une démarche originale qui s'inscrit dans la volonté de faire entendre et de faire évoluer la profession infirmière. Les infirmier.e.s à l'initiative de cette vidéo ont mis en avant des revendications propres à leur profession. Par celle-ci, l'objectif est de pouvoir délivrer un message à toute personne susceptible d'avoir un jour recours à des soins infirmiers. Un message simple et essentiel ex-

primé par des professionnels inquiets pour l'avenir de la continuité des soins mais aussi pour l'avenir de la qualité des soins.

Conditions de travail

« Je pense que les gens ne se rendent pas compte des conditions de travail, du manque de personnel ou encore des normes d'encadrement qui n'ont plus été revues depuis des dizaines d'années », ajoute Justine Hinck, infirmière aux soins intensifs dans la même clinique.

Ceux et celles qui ont fait une année de spécialisation sont payés comme ceux qui ne l'ont pas faite. Notre métier mérite clairement d'être revalorisé

La vidéo place le patient au centre des préoccupations et en appelle au soutien de l'électeur car qui mieux que lui pourrait influencer la qualité de sa prise en charge ?

Les infirmier.e.s à l'origine de ce projet souhaitent avant tout rendre leur profession à nouveau attractive. « La durée de vie professionnelle d'un.e infirmier.e est de 10-15 ans puis elle/il change souvent de filière. Au niveau aussi de l'enseignement, il y a du travail puisqu'il y a toujours deux filières (graduées et brevetées). Pourquoi ne pas permettre à tout le monde de faire le même boulot ? Sans compter que ceux et celles qui ont fait une année de spécialisation sont payés comme ceux qui ne l'ont pas faite. Notre métier mérite clairement d'être revalorisé », conclut Marie-Agnès Deneyer

Parallèlement à la diffusion de cette vidéo sur divers sites (dont celui de la clinique), un tract est distribué à la Clinique Saint-Luc Bouge.

Avec le secret espoir d'être (enfin) entendu...

Laurence BRIQUET

« Les infirmier.e.s à l'origine de ce projet souhaitent avant tout rendre leur profession à nouveau attractive. »

”



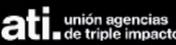
Les gens ne se rendent pas compte des conditions de travail, du manque de personnel ou encore des normes d'encadrement qui n'ont plus été revues depuis des dizaines d'années © DR



ALORS, ON CHANGE ?

@CHANGESOMETHING_BE

CHANGESOMETHING.BE









Merci à Stromae, pour ce refrain engageant! - Editeur responsable: Ch. Koninckx, Springtime, rue de la Hocalle 6 - 1390 Grez-Doiceau

Rendez-vous le 7 octobre prochain !

Talentum Liège : Le salon de l'emploi et de la formation dans votre région !

Venez rencontrer vos futurs candidats liégeois et partagez vos valeurs lors du Talentum de Liège, qui aura lieu le 7 octobre.



Talentum Liège revient en présentiel. Il aura lieu de 13h à 19h, dans un tout nouvel endroit : l'Aéroport de Liège © D.R.



Le Talentum est l'occasion idéale de rencontrer plusieurs candidats sur une même journée, de repérer ceux qui vous intéressent le plus et d'établir un premier contact (photo de l'Édition 2019) © D.R.

Place à la nouveauté cette année ! Après une année 2020 plus que confinée, où recruteurs et candidats ont passé la plupart de leurs temps derrière leur ordinateur à participer à des salons virtuels de l'emploi, le Talentum Liège revient en présentiel.



Le Talentum conserve son ancrage local en organisant des événements propres à chaque région. Une manière de garder l'humain au centre du processus.

Derek d'Urse,
directeur de Références.
© Olivier Polet



Il aura lieu le 7 octobre prochain, de 13h à 19h, dans un tout nouvel endroit : l'Aéroport de Liège.

Il s'agit déjà de la 10^e édition liégeoise du Talentum, un concept imaginé il y a plus d'une dizaine d'années par Références qui vise à réunir les petits et grands employeurs locaux et les nombreux

Réunir les petits et grands employeurs locaux et les nombreux talents vivant en région liégeoise

talents vivant en région liégeoise.

En d'autres mots, ce rendez-vous permet, de manière rapide et efficace, de faire se rencontrer l'offre et la demande d'emploi dans une région bien précise au même endroit. « Les Talentums ont toujours été un moment fort dans la stratégie de recrutement des entreprises locales. Il était important pour nous, d'organiser Talentum Liège pour permettre à ses 30 entreprises déjà inscrites de faire leurs recrutements dans le respect des mesures covid », explique Derek d'Urse, directeur de Références.

En 2020, Covid oblige, de nom-

breux salons comme le Talentum Arlon, Talentum Namur ou encore le Jobfair Brussel ont dû se dérouler virtuellement. Mais, avec les nouvelles mesures gouvernementales, Références a décidé de ré-organiser certains de ses salons en présentiel, dont le Talentum Liège. Les recruteurs pourront recevoir à nouveau en mains propres les CV des candidats et dialoguer, dans le respect des normes sanitaires.

Le contact humain reste un aspect primordial de la philosophie Talentum, en toutes circonstances, comme le constate Derek d'Urse : « Le Talentum conserve son ancrage local en organisant des événements propres à chaque région. Une manière de garder l'humain au centre du processus ».

Mettre en avant ses valeurs et sa culture d'entreprise

Cette année, le Talentum insiste encore plus sur sa dénomination de « salon de l'emploi et de la formation ». Alors que l'apprentissage continu occupe une place de plus en plus importante au sein de la carrière, Références aspire à intégrer pleinement la Formation dans ses services et ses démarches. Libre aux entreprises participantes de présenter leurs offres de formation pour attirer

leurs nouvelles recrues.

Le Talentum est par ailleurs l'occasion idéale de rencontrer plusieurs candidats sur une même journée, de repérer ceux qui vous intéressent le plus et d'établir un premier contact.

Les chercheurs d'emploi ont plus que jamais besoin de trouver un travail porteur de sens

De quoi entamer, en amont, votre processus de recrutement et de gagner du temps. Pensez également à bien vous mettre en avant au travers de votre stand. Partagez vos valeurs avec les candidats, parlez-leur à cœur ouvert de votre entreprise et de votre culture. Après une année de Coronavirus, les chercheurs d'emploi ont plus que jamais besoin de trouver un travail porteur de sens.

Workshops et conférences

Il vous sera aussi possible d'organiser une série de workshops consacrés à différents sujets comme, par exemple : comment améliorer son CV, comment bien préparer son entretien d'embauche, comment se distinguer auprès du recruteur, etc. Différentes conférences liées aux thématiques de l'emploi seront également dispensées ce jour-là.

Julie Delcourt

Plus d'informations?

hello@referances.be

Adresse : Aéroport de Liège
Rue de l'Aéroport,
4460 Grâce-Hollogne.
Ouverture des portes à 13h.
Parking et wifi gratuits.

Accès :

Liège Airport est accessible en bus depuis le centre de Liège en 20 minutes via les lignes : TEC 53 et TEC 57 au départ de Liège Guillemins.

SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Talentum LIÈGE

7 octobre 2021
De 13 à 19h
Aéroport de Liège

Rencontrez de nombreuses entreprises et centres de formation de votre région



Vous êtes une entreprise et souhaitez participer au salon ? C'est encore possible !

Contactez-nous sur
hello@referances.be
ou au 02 225 56 45

Références

