

## Le covid accentue les tensions du secteur des soins infirmiers

Le secteur des soins infirmiers accuse un manque cruel de personnel, renforcé par la crise sanitaire. 5.000 postes seraient vacants en Belgique. Un chiffre largement sous-estimé, selon les acteurs de terrain.

PAULINE MARTIAL

**A**u plus fort de la crise, ils ont été applaudis tous les soirs par la population. Plus d'un an après le début de la pandémie, infirmiers et infirmières bataillent toujours pour des revendications déjà formulées bien avant l'apparition du covid. Ils ont besoin de reconnaissance, mais surtout de bras. Car dans tous les hôpitaux du pays, la situation est la même : les infirmières arrivent en haut du palmarès des métiers en pénurie. Au mois d'août dernier, l'Association belge des praticiens de l'art infirmier annonçait que 5.000 postes étaient vacants en Belgique. « Et encore, ce chiffre ne tient pas compte des infirmières en absence longue durée. C'est donc une estimation minimum », signale Joëlle Durbecq, directrice du département infirmier des Cliniques universitaires Saint-Luc. Dans cet hôpital, 127 postes sont ouverts à des infirmiers et infirmières mais aussi à des aides-soignant(e)s. « Les services de soins intensifs et les quartiers opératoires se portent relativement bien, probablement parce qu'ils rétribuent mieux leur personnel. Mais les services de gériatrie, d'oncologie et de pédiatrie sont en souffrance. Nous manquons aussi cruellement d'infirmières, non spécialisées, qui travaillent au chevet des patients en



Plus d'un an après le début de la pandémie, infirmiers et infirmières bataillent toujours pour des revendications déjà formulées bien avant l'apparition du covid.

© BELGA

chambre », précise Joëlle Durbecq.

### Des études plus longues, une carrière plus courte

Une situation expliquée en partie par les changements opérés au niveau de la formation à ces métiers, le bachelier en soins infirmiers étant passé de trois à quatre ans. Mais aussi par la fuite du personnel formé qui quitte bien souvent la profession après seulement quelques années, pour d'autres métiers de la santé. Un fonds « blouses blanches » a bien été créé par le gouvernement pour améliorer le sort du personnel infirmier (un montant de 67 millions d'euros auquel viendront se greffer 402 millions supplémentaires sur base annuelle). Une enveloppe d'apparence importante, mais jugée insuffisante par de nombreux acteurs du secteur. « Ce n'est certainement pas suffisant pour renverser la vapeur. Et puis, c'est bien beau de vouloir recruter, mais encore faut-il trou-

ver les candidats », rétorque la directrice du département infirmier.

### Repenser les soins infirmiers

Plutôt que de courir après du personnel dont on ne dispose pas, Joëlle Durbecq estime urgent de repenser la manière dont sont administrés les soins : « On entend souvent dire que la solution se trouve dans l'augmentation des salaires, mais ce n'est pas tout à fait vrai. Certes, des revalorisations salariales doivent être opérées car la plupart des infirmiers et infirmières ne sont pas rémunérés à hauteur des responsabilités qu'ils endossent au cours de leur travail, mais selon moi, la clé est également de procéder à un retour aux tâches pour lesquelles nous avons été formés. Dans le contexte actuel, ce n'est qu'en déchargeant les infirmières des tâches qui peuvent être effectuées par d'autres, à l'instar des toilettes, qu'elles pourront réellement occuper

leur rôle. Aujourd'hui, il est nécessaire de mettre l'infirmière là où elle possède de la valeur ajoutée. »

Pour mettre à l'honneur cette profession, soumise parfois à certains *a priori* et idées préconçues, les Cliniques universitaires Saint-Luc, ont organisé la deuxième édition de leur « challenge infirmier », en ligne. Son but ? Attirer l'attention afin peut-être de susciter des vocations. Les plus de 1.300 participants ont pu tester leur connaissance du métier grâce à un quiz en ligne, composé de 18 questions allant des plus simples aux plus compliquées. Les 50 gagnants étaient invités à mesurer leur savoir lors d'une finale, organisée le jeudi 1<sup>er</sup> avril dernier. Avec un espoir, que le cri d'alarme de la profession : « Urgent : les hôpitaux cherchent infirmières et infirmiers désespérément », se fasse entendre plus longtemps que les applaudissements aux fenêtres lors du premier confinement.

La clé est également de procéder à un retour aux tâches pour lesquelles nous avons été formés

Joëlle Durbecq Directrice du département infirmier des Cliniques universitaires Saint-Luc

”

## LES MOUTONS d'Alsy

Pour montrer notre solidarité avec le personnel soignant, je propose que chaque employé en télétravail applaudisse à la fenêtre de chez lui.

Plus personne n'applaudit aux fenêtres...

Si vous préférez, on peut aussi applaudir sur le pas de la porte.



## « Je suis tombée amoureuse du bloc opératoire »

Portes closes, le bloc opératoire est un lieu qui demeure encore inconnu selon le personnel soignant. Mais à quoi ressemble-t-il ? Quel est le quotidien d'un/e infirmier(-e) qui y travaille ?

Alors qu'Alice Beagnée, 26 ans, se prédestinait à devenir sage-femme, c'est lors de son dernier stage en bloc opératoire, qu'elle s'est rendue compte qu'elle voulait travailler dans ce service, et nulle part ailleurs. Aujourd'hui, elle exerce depuis un an au bloc opératoire sur le site hospitalier de Sainte-Elisabeth (Salzinnes) du CHU UCL Namur. « Je suis tombée amoureuse du bloc opératoire, maintenant que j'y travaille, je ne me vois pas faire autre chose. »

Et pour cause, ce qui l'a séduit dans ce métier, c'est la diversité de la profession : « Il y a plusieurs fonctions à endosser : soit on assiste l'anesthésiste et on l'aide pour l'intubation, soit on accompagne le chirurgien en lui passant les instruments.

**Quand le chirurgien opère, nous sommes sa deuxième main. Nous sommes indispensables**

Enfin, il y a aussi le rôle de l'infirmière circulante qui est le relais entre le stérile et le non-stérile : elle ouvre les instruments stériles pour les donner au chirurgien. » Pour Rémy Detaille, infirmier au bloc opératoire, l'apprentissage y est constant : « chaque jour, on voit des nouvelles choses, aucun jour ne se ressemble. Il y a énormément de choses à apprendre. »

On le voit, il s'agit donc d'un milieu très varié où différentes disciplines

convergent. L'interdisciplinarité est très importante dans ce métier et demande de l'adaptation. En effet, la technologie et les matériaux n'ont cessé d'évoluer et requièrent « une remise à jour dans ses compétences que ce soit en chirurgie ou dans l'utilisation des matériaux », explique Alice Beagnée.

### Entre technicité et communication

Au-delà de la polyvalence, le métier d'infirmier en bloc opératoire exige une série de compétences techniques. Il faut faire preuve de dextérité dans tous les actes posés lors de l'opération : l'instrumentation, la mise en place d'une sonde médicale, d'une perfusion, etc. « La profession demande aussi de s'adapter à toutes les chirurgies et à tous les chirurgiens, chacun ayant ses propres habitudes et ses propres manières de fonctionner », détaille la jeune infirmière.

Rémy Detaille, quant à lui, a toujours aimé le côté technique du bloc opératoire, « faire des pansements » et maîtriser la stérilisation des instruments ont toujours été son dada. Tout comme Alice, il pointe l'importance d'évoluer constamment :

« Comme c'est un métier particulier, les infirmiers sont formés sur place et apprennent au fur et à mesure car ce qu'ils ont appris à l'école ne correspond pas à la réalité du terrain. Ils ont une formation d'environ un an pour pouvoir, à terme,



Les infirmier.e.s sont formé.e.s sur place et apprennent au fur et à mesure. © D.R.

tenir une salle au bloc opératoire. »

Cependant, outre l'expertise technique, la communication et la collaboration entre chaque membre du bloc opératoire sont tout aussi primordiales dans la profession, comme le constate Alice Beagnée :

« Quand le chirurgien opère, nous sommes sa deuxième main. Nous sommes indispensables. Sans l'infirmière, le relais entre chirurgien et anesthésiste ne peut pas avoir lieu. »

**Se faire opérer peut faire très peur. Il faut donc que le contact, même s'il est bref soit intense et rassurant**

Pour Rémy, il faut une véritable synergie au sein du service : « Chaque salle d'opération est un petit monde à part et tous ces

mondes doivent communiquer pour que le bloc puisse tourner. Par exemple : si une salle prend plus de temps que prévu, il faut s'organiser pour continuer à opérer. »

### « C'est un monde inconnu »

La bonne gestion du stress et de l'urgence ainsi que l'accompagnement du patient sont aussi des aspects très importants de la profession. « Même si le patient est endormi, nous sommes en contact avec lui à des moments cruciaux. Se faire opérer peut faire très peur. Il faut donc que le contact, même s'il est bref, soit intense et rassurant », complète la jeune infirmière.

Enfin, les deux infirmiers passionnés s'accordent pour dire que l'esprit d'équipe familial qui règne au bloc opératoire les pousse dans leurs

actions quotidiennes. « Nous essayons d'avoir une bonne ambiance entre nous, chaque matin, nous nous retrouvons avant d'aller en salle. Hors Covid, nous organisons des événements et nous essayons de nous voir en dehors », indique Rémy Detaille.

Tout ceci ne peut être remarqué que si les intéressés acceptent de découvrir le bloc opératoire.

« C'est un monde qui demeure inconnu, personne ne sait exactement ce qu'on y fait. Il faut y entrer pour le découvrir, et souvent, après, on n'a plus envie d'en sortir », conclut l'infirmier.

Julie Delcourt

**DÉCOUVREZ NOS JOBS**  
Rejoignez-nous!

» infirmier chef Unité de soins intensifs (H/F)

Site Godinne

» infirmiers pour nos blocs opératoires (H/F)

Sites Dinant - Godinne - Sainte-Elisabeth

» Infirmier chef adjoint au bloc opératoire (H/F)

Site Sainte-Elisabeth

» Infirmier Cadre intermédiaire (H/F)

Site Godinne

Retrouvez l'intégralité de nos offres d'emploi sur

**emploi.chuucnamur.be**



Nos valeurs, nos piliers fondamentaux

BIENVILLANCE | EXCELLENCE | EXEMPLARITÉ | RESPECT | SYNERGIE

# L'industrie pharma, un secteur déjà en pleine expansion avant le covid

Le secteur pharmaceutique se porte bien en Belgique. Si la crise sanitaire a renforcé les besoins dans certaines branches d'activités, liées aux vaccins notamment, l'emploi est au rendez-vous depuis plusieurs années déjà, covid ou pas.

PAULINE MARTIAL

**P**fizer, AstraZeneca ou encore Moderna, autant de noms qui en raison de l'actualité placent aujourd'hui le secteur pharmaceutique sous le feu des projecteurs. Un secteur qui se porte bien, mais qui n'a pas attendu la crise sanitaire pour être un pourvoyeur d'emploi. En témoignent les chiffres d'Essenscia, la fédération régionale de la chimie et des sciences de la vie : « Notre secteur enregistre une augmentation du nombre d'emplois directs depuis quatre années consécutives », affirme Frédéric Druck, administrateur délégué d'Essenscia Wallonie. « En 2016, il comptait un peu plus de 29.000 emplois. En 2019, nous étions déjà à presque 31.000, avec un taux moyen de croissance annuel de l'emploi sur 4 ans de + 5 % ».

Si l'épidémie de coronavirus a poussé certains employeurs à revoir leurs intentions de recrutement à la baisse, la majorité des acteurs pharmaceutiques ont fait preuve de stabilité en la matière. « Selon une enquête que nous avons menée, neuf entreprises sur dix avaient l'intention de recruter en 2020. Une sur trois maintient son nombre d'emplois mais a révisé ses prévisions de recrutement pour l'année. Deux sur trois poursuivent leur plan de recrutement comme prévu, voire l'enrichissent suite à de nouvelles opportunités de marché. Au total, 2.150 postes ont été ouverts en 2020, contre 1.450 en 2019. 60 % de ces postes sont nouvellement créés tandis que 40 % correspondent à des remplacements de postes à postes », détaille Frédéric Druck.

## Biopharma et biotech en tête des opportunités d'emploi

C'est sans conteste les sous-secteurs du (bio)pharma et de la biotechnologie qui affichent la plus forte croissance en termes d'opportunités d'emploi. En 2020, leurs entreprises membres prévoyaient déjà 50 % de recrutements supplémentaires par rapport à 2019. « Cela n'a rien d'étonnant puisque la biopharma a joué et joue encore un rôle important dans les diagnostics et réactifs covid et la production de vaccins. D'autant plus que 90 à 95 % de leur production partent à l'exportation », commente l'administrateur délégué d'Essenscia. 80 % des postes ouverts sont liés à la production et à ses métiers connexes, comme le contrôle qualité, la logistique et la maintenance. Parmi les profils recherchés, on retrouve bien évidemment les ingénieurs mais surtout, et



**Une grosse partie des postes ouverts dans le secteur de la biopharma sont liés à la production et à ses métiers connexes, comme le contrôle qualité, la logistique et la maintenance. Parmi les profils recherchés : des ingénieurs, des opérateurs et des techniciens de production.** © BELGA

avant tout, des opérateurs et des techniciens de production. « L'image que beaucoup se font du secteur pharma est celle de l'ingénieur en blouse blanche, or, il ne s'agit que d'une minorité de nos métiers. À l'heure actuelle, c'est d'opérateurs et de techniciens dont le secteur manque cruellement. Près de 70 % de ces postes sont accessibles aux détenteurs d'un bachelier professionnel ou du CESS, principalement technique », insiste Frédéric Druck. Plus précisément, quatre postes sur six sont accessibles à des CESS techniques, deux sur six à des CESS scientifiques, et deux sur cinq à des bacheliers, eux aussi, principalement scientifiques.

## 66 % des postes ouverts difficiles à pourvoir

Côté compétences, 95 % des emplois ouverts nécessitent des compétences en sciences, techniques industrielles ou ingénierie. Les entreprises éprouveraient cependant des difficultés de recrutements pour 66 % de ces postes ouverts. Deux tendances expliquent cette tension. Les détenteurs d'un bachelier professionnel scientifique ou technique manquent à l'appel. Ceux qui en disposent possèdent souvent de grosses lacunes en termes d'expérience et de connaissance de l'environnement industriel. Selon une enquête du pôle de compétitivité wallon Biowin, 2.400 jobs devraient être créés dans ce secteur au cours des trois années à venir. Essenscia estime pour sa part que 700 postes devraient être ouverts tous les ans, avec une vision de créer 10.000 emplois en dix ans. En ce sens, nul doute que le secteur pharmaceutique figurera parmi les acteurs clés de la relance économique. D'autant que chaque emploi direct ouvert dans ce secteur créerait deux à deux emplois et demi de manière indirecte.

## Des pistes de solutions

Pour mettre fin à l'adage « faute de grives, on mange des merles », ainsi qu'aux difficultés de recrutement inhérentes au secteur depuis une dizaine d'années, il faut répondre au triple défi des talents du secteur, selon Essenscia. « Il faut à la fois relever le défi de la croissance de l'emploi, mais aussi remplacer nos collaborateurs qui partent à la retraite et se positionner face aux enjeux technologiques, liés à la digitalisation notamment. Et pour cela, il convient de former davantage, et surtout, de former mieux, plus vite et différemment », estime Frédéric Druck. Selon lui, il y a lieu à la fois de revaloriser impérativement les filières du qualifiant de l'enseignement obligatoire auprès du grand public, ainsi que de renforcer les partenariats avec l'industrie dans l'enseignement supérieur pour répondre aux besoins de son écosystème. « Cela doit passer par le déploiement de la formation

en alternance dans les métiers porteurs ainsi que par l'intégration, dans les programmes initiaux, de certains contenus de formation professionnelle dispensés en centre de compétences », souligne l'administrateur délégué.

Il évoque également la nécessité d'investir massivement dans les initiatives de formation continue qui mènent à des métiers porteurs, que ce soit au niveau des infrastructures, de l'équipement, de la digitalisation, ou encore des ressources de formation. Pour Frédéric Druck, il est également impératif de donner du sens aux enseignements en ayant recours, par exemple, à de nouvelles didactiques des filières STEM. Un travail colossal doit être mené pour mobiliser toutes les forces disponibles et attirer des talents internationaux. Encore trop peu de talents connaissent la valeur du secteur pharmaceutique belge au-delà de nos frontières.

PA.ML

Ces sociétés recrutent en ce moment sur **References.be**



**Vous voulez publier une offre d'emploi?**

**Découvrez toutes nos solutions recrutements, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@references.be**

## L'ISPPC recherche 30 infirmier·e·s mais aussi des ingénieurs

La plus grande intercommunale du Hainaut renforce les équipes soignantes du CHU de Charleroi et souhaite étoffer ses régies techniques avec des ingénieurs industriels et des architectes pour relever les défis ambitieux qui s'annoncent.

Avec 4 hôpitaux, une dizaine de polycliniques, 3 maisons de repos et de soins, 6 crèches et tout un pôle dédié à l'enfance et l'adolescence, l'Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi (ISPPC) est le plus grand employeur public hainuyer. Depuis plus d'un an maintenant, ses 5.500 agents, salariés et indépendants, sont sur le front de la crise sanitaire. Mais malgré la lourdeur de la tâche, la pandémie a forgé une véritable solidarité d'entreprise

« 5.500 agents, salariés et indépendants, sont sur le front de la crise sanitaire » DR.



et accéléré la mise en place d'un management humain, toujours plus à l'écoute.

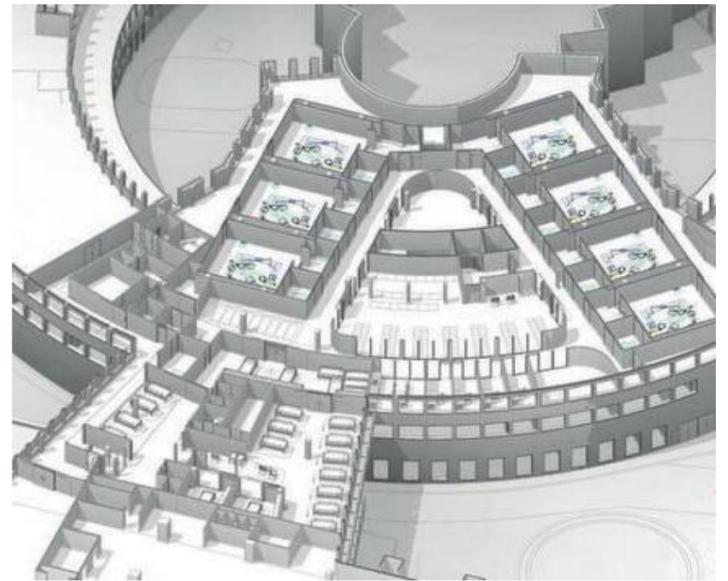
**Assurer le bien-être du personnel**  
Toute une série de mesures ont en effet été prises ces derniers mois pour assurer le bien-être du personnel, fortement mis à contribution.

**La pandémie a forgé une véritable solidarité d'entreprise**

« D'une part, aucun agent n'a été mis au chômage économique et tout le monde a conservé 100 % de son salaire, primes comprises », explique Michel Dorigatti, Président du Comité de Direction. « D'autre part, nous avons octroyé deux jours de congés supplémentaires, offert les sandwiches et un service de garderie gratuit aux agents pour les soutenir. La prime d'encouragement décernée au personnel soignant par les autorités fédérales a aussi été étendue à l'ensemble de l'ISPPC, y compris aux indépendants qui ont également participé à l'effort collectif. La prime de solidarité (chèques consommation) sera aussi distribuée à tout le personnel sous contrat de travail ou statutaire. Sans oublier les engagements de personnel soignant déjà réalisés. Et à l'heure actuelle, nous recherchons encore une trentaine d'infirmier.e.s. »

Outre ces gestes ponctuels, l'Intercommunale a pris d'autres mesures pour améliorer le quotidien du personnel. En août 2020, certains barèmes ont ainsi été revalorisés.

Et, c'est désormais acquis : les agents salariés bénéficieront bientôt de chèques-repas.



Le nouveau quartier opératoire Vésale qui va être rénové complètement. DR.

**Une philosophie plus participative**

« La Direction de l'ISPPC se veut très accessible et à l'écoute, confie Frédéric Dubois, Directeur de la Communication. Il est très fréquent que les managers se rendent sur le terrain, au chevet des équipes, de jour comme de nuit. Cela s'inscrit dans

**À l'heure actuelle, nous recherchons encore une trentaine d'infirmier.e.s**

une philosophie plus participative : le personnel est en effet invité à s'impliquer dans les projets de développement de l'institution ».

Et les chantiers ne manquent pas à l'ISPPC. L'hôpital André Vésale va en effet être rénové complètement :

lifting total du hall d'accueil et du rez-de-chaussée, optimisation énergétique, démolition du Rayon de Soleil, construction d'un nouveau quartier de vie... Sans oublier la future cuisine de collectivités qui, à terme, produira 25.000 repas quotidiens. Et ce, avec des produits issus du circuit-court et un suivi scientifique en recherche et développement. Autant de challenges qui nécessitent le renfort de chefs de projet au profil d'ingénieur industriel ou d'architecte.

D'autres postes sont vacants à l'ISPPC.

Si vous êtes biotechnicien, audiologiste, technicien en imagerie médicale ou de laboratoire, n'hésitez pas à postuler !

### L'I.S.P.P.C recherche

**DU PERSONNEL INFIRMIER (M/F) AVEC OU SANS SPÉCIALISATION POUR LES SITES HOSPITALIERS DU CHU DE CHARLEROI**

Contrat à Durée Indéterminée - temps plein ou temps partiel

Vous désirez développer votre carrière dans un environnement de travail moderne et dynamique, qui vous offre la possibilité d'apprendre et de vous épanouir, où l'humain est au centre des valeurs ?

ALORS UN JOB AU CHU DE CHARLEROI EST FAIT POUR VOUS !

**Parmi ses différentes opportunités d'emploi, le Département infirmier du CHU de Charleroi recherche :**

- ✓ **Un Infirmier A1** chargé de la Coordination Oncologique (M/F) – en Temps plein – CDI – pour le site de l'Hôpital Civil Marie Curie
- ✓ **Des infirmiers A1 (M/F)** avec un tropisme en pédiatrie ou en santé mentale pour l'ouverture de son Centre de Prise en Charge des Violences Sexuelles – en temps partiel – CDI avec ou sans spécialisation pour les Unités de Soins Intensifs de l'Hôpital Civil Marie Curie et l'Hôpital André Vésale – temps plein – CDI
- ✓ **Infirmiers A1 ou A2 (M/F)** spécialisés en gériatrie pour les unités de soins gériatriques, de l'Hôpital André Vésale et l'Hôpital Civil Marie Curie – temps plein – CDI
- ✓ **Infirmiers A1 ou A2 (M/F)** pour les unités de revalidation de l'Hôpital Léonard de Vinci

Plus d'informations sur [www.chu-charleroi.be/jobs](http://www.chu-charleroi.be/jobs)

**CES POSTES VOUS INTÉRESSENT ?**

Alors, envoyez votre candidature motivée et votre curriculum vitae, à l'attention de Mr Sébastien Ninite, Coordinateur des Directions du Département Infirmier, via notre site internet : [www.chu-charleroi.be/jobs](http://www.chu-charleroi.be/jobs) ou par mail à l'adresse suivante : [cellule.recrutement@chu-charleroi.be](mailto:cellule.recrutement@chu-charleroi.be)



## « La science et la santé sont au cœur de nos préoccupations »

Avec sa réputation médiatique actuelle, Sciensano a de quoi séduire et peut se vanter d'attirer de nombreux talents. Quoi qu'il en soit, c'est en misant sur le bien-être de son personnel et en étant cohérent avec sa mission de santé publique, que l'institut fédéral veut s'imposer en tant qu'employeur attractif.



**Christian Léonard, Directeur Général de Sciensano.** © D.R.

Plus besoin de présenter Sciensano, l'institution fédérale scientifique de santé publique, qui notamment au travers d'un bilan chiffré journalier de l'état des lieux de la pandémie, remplit une mission de surveillance, au sens large, dans tous les domaines de la santé publique, humaine comme animale. « La science et la santé sont au cœur de nos

préoccupations », avance Christian Léonard, le directeur général de Sciensano.

Fort de plus de 800 collaborateurs, l'institution ne cherche plus à se forger une réputation auprès du grand public, les médias s'en sont chargés : « Depuis plus d'un an, la crise a assuré notre "publicité". Tout le monde parle de nous dans les journaux, à la télé et à la radio. En 2020, nous avons recruté plus de 80 nouveaux collaborateurs. À chaque offre d'emploi, de nombreuses personnes postulent et cela dans tous les domaines d'activités et de compétences. »

Outre cette renommée, rester un employeur attractif au sein d'un marché concurrentiel demeure un

### Nous sommes toujours à la recherche des meilleures conditions de travail possibles

défi pour l'institution, actuellement à la recherche de profils scientifiques. Pour ce faire, « nous mettons en évidence ce qui caractérise le plus Sciensano c'est-à-dire l'attention que nous portons à chaque instant à la santé des citoyens belges tout en défendant nos valeurs telles que la bienveillance, le respect de la personne ainsi que notre approche scientifique qui exige la neutralité, l'objectivité et l'intégrité. »

### Un esprit sain dans un corps sain

Force est de constater que le bien-être est un point d'attention tout particulier chez Sciensano : « Nous sommes toujours à la recherche des meilleures conditions de travail possibles. Par exemple, prochainement, nous allons quitter nos anciens bâti-



Chez Sciensano, l'expertise scientifique est au service de la santé. © D.R.

ments pour aller dans de nouveaux, plus adéquats, mais en attendant nous entretenons les anciens afin qu'ils soient un lieu agréable de travail. »

En fait, tout est question de cohérence avec l'adage défendu par l'institut : « One world one health ».

« Nous veillons à ce que la nourriture consommée soit de bonne qualité et nous nous intéressons tout particulièrement à la mobilité, à la façon dont nos collaborateurs et nos collaboratrices se rendent au travail », explique le directeur. Ainsi, Sciensano essaye de promouvoir au maximum la mobilité douce : vélos électriques, remboursement intégral de tous les déplacements en transports en commun, promotion du co-voiturage, minimisation des dé-

placements entre les sites, etc. Toujours dans cette optique, tout un club de sport, avec une série d'activités sportives en tous genres et pour tous les niveaux, est libre d'accès pour l'ensemble du personnel.

### En 2020, nous avons recruté plus 80 nouveaux collaborateurs

« Nous voulons coller au mieux avec notre image d'institution de santé publique : un esprit sain dans un corps sain pour toutes et tous car c'est ensemble que nous y parviendrons. »

En outre, sensibiliser à la santé passe, selon Christian Léonard, par le respect des uns envers les autres.

« La façon dont on dit bonjour le matin, dont on regarde les gens, cela peut créer de la lumière. Nous pouvons être la lumière de quelqu'un toute la journée. Et ce ne sont pas de vains mots, tout le monde peut le faire, chacun est responsable de l'ambiance de travail qu'il crée. » Un bon environnement est source de bonne santé.

### « Une politique la plus humaine possible »

En vue de fournir un bon équilibre vie privée/vie professionnelle, Sciensano veille par ailleurs à alléger la charge de travail et fournit une aide à domicile en termes d'ergonomie. « Notre service RH est très actif, il propose un suivi du personnel en télétravail et un psychologue est aussi disponible au besoin. »

D'autres initiatives ont également été déployées dont le lancement d'une académie de formation : l'objectif est d'identifier tous les besoins de formation dans l'institution quels que soient les niveaux et domaines d'activités des collaborateurs. Un plan de mobilité qui tient compte de la future manière de travailler fait l'objet d'une réflexion approfondie au sein d'un groupe de travail :

« Nous pensons notamment à acheter des vélos et à louer des places de parking en dehors de Bruxelles pour favoriser les déplacements en transport en commun. »

« Toutes ces initiatives pourront être mises en place lorsqu'un retour à la normale sera envisageable. Néanmoins, nous essayons de ne pas les rendre trop rigides, il faut plutôt une politique ad hoc, qui corresponde à chaque collaborateur. Elle doit être la plus humaine possible », conclut Christian Léonard.

**Julie Delcourt**

20008046

réseau  
**Abilis**

**Le réseau Abilis est un réseau de 27 foyers accompagnant des personnes en situation de handicap.**

**Nous recherchons régulièrement des profils infirmiers H/F/X pour nos foyers situés en Wallonie et à Bruxelles.**

**Au sein de notre réseau, vous aurez la possibilité d'intégrer une équipe pluridisciplinaire au service des résidents avec lesquels vous pourrez construire une relation privilégiée.**

**Nous vous proposons également des formations continues ainsi que des facilités d'horaires permettant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.**

**Postulez sur [www.abilis.be](http://www.abilis.be) ou par mail [job@abilis.be](mailto:job@abilis.be)**



20008027



**sciensano**

**SCIENSANO**, ce sont plus de 800 collaborateurs qui s'engagent chaque jour au service de notre devise

**« toute une vie en bonne santé »**

Comme notre nom l'indique, la science et la santé sont au cœur de notre mission. Sciensano puise sa force et sa spécificité dans une approche holistique et multidisciplinaire de la santé. Plus spécifiquement, nos activités sont guidées par l'interconnexion indissociable de la santé de l'homme, de l'animal et de leur environnement (le concept « One health » ou « Une seule santé »).

Dans cette optique, nous combinons plusieurs angles de recherche pour contribuer d'une manière unique à la santé de tous. Sciensano s'appuie sur plus de 100 ans d'expertise scientifique.

## « J'ai le sentiment d'être à la juste place »

Et si manager signifiait non pas « diriger » mais plutôt « être au service d'une équipe » ? C'est d'après cette conception que François Desseille exerce sa fonction d'infirmier en chef au Centre Neuro-Psychiatrique(CNP) Saint-Martin.



François Desseille, Infirmier en chef au CNP St-Martin © D.R.

À la fin de ses études en management, François Desseille ne se sentait pas l'âme d'un dirigeant, le concept même de « management » lui paraissait suranné à ses yeux. Mais, au cours de certaines lectures, il est tombé sur une phrase qui l'a interpellé et qui lui a profondément fait changer sa vision de la gestion d'équipe : « manager c'est servir ».

« A ce moment-là, devenir manager, a eu du sens pour moi. Je me suis dit si je me donne pour une équipe et que je l'aide à accomplir une mission qui fait sens pour elle, alors j'atteins un objectif personnel. »

C'est dans cette optique précise de « servant leadership » que François Desseille a voulu exercer le

### Changer sa vision de la gestion d'équipe : « manager c'est servir »

métier de ses rêves. Sa recherche d'emploi l'a d'abord conduit dans l'équipe mobile d'un hôpital général dont il conserve une expérience mitigée : une trépidante mission mais trop peu de contact avec les collaborateurs et les patients.

### Se mettre au service d'une équipe

Il a donc décidé de tenter sa chance ailleurs et de se tourner vers de nouveaux horizons. « C'est ainsi que j'ai eu le privilège de remplacer un infirmier en chef du CNP Saint-Martin à l'aube de sa pension. Aujourd'hui, je supervise l'unité Revivo qui se compose de 30 lits destinés à la psychiatrie générale ou aux patients devant faire un sevrage à des substances illicites. Bien que néophyte dans le domaine, j'ai le sentiment, pour la première fois de mon parcours professionnel, d'être à la juste



Transmission d'information lors de la remise de service à Revivo. © DR

place. »

Cependant, être au service de l'autre n'implique pas un manque de hiérarchie : « La multiplicité des outils utilisée pour aider les collaborateurs à mener à bien leur mission n'est pas incompatible avec la notion de hiérarchie. Aider l'équipe passe aussi par prendre des décisions et les communiquer et éven-

### Je ne travaille pas avec des collègues mais avec des équipiers

tuellement recadrer certains comportements, par exemple. » De plus, derrière ce concept, se cache aussi la notion d'exemplarité, comme le

pointe François Desseille : « Lorsqu'une tâche se présente comme difficile à réaliser pour l'un des collaborateurs et que je peux m'en occuper, si mon emploi du temps le permet, alors je vais l'accomplir. »

### Manager et se rendre disponible

Comment bien manager une équipe ? Il faut de la bienveillance pour pouvoir répondre « aux attentes des équipes et des patients qui sont parfois en opposition », une très bonne communication « surtout pour coordonner une équipe pluridisciplinaire », un sens de l'écoute et une justice distributive c'est-à-dire bien comprendre les besoins et y répondre de la manière la plus adéquate et la plus juste possible.

À cela, François Desseille ajoute que le relationnel est primordial :

« Je ne travaille pas avec des collègues mais avec des équipiers, j'insiste sur cette notion que je trouve fondamentale. J'estime, par ailleurs, que si mes équipiers sont heureux de venir travailler, la qualité de leur travail sera impactée positivement. J'applique également ce principe dans les relations de travail que j'entretiens avec les patients qui, j'ai la faiblesse de le croire, n'hésitent jamais à m'interpeller pour se confier au sujet d'une situation ou pour formuler une demande. La qualité de la relation en psychiatrie, c'est déjà 50 % du travail thérapeutique qui est accompli », conclut-il.

Julie Delcourt



recherche

Rue Saint-Hubert 84 • 5100 Dave (Namur)  
T. +32(0)81-321.200 • www.cp-st-martin.be



## UN INFIRMIER EN CHEF (H/F)

### VOTRE MISSION

En partenariat avec la Direction des soins aux patients, les acteurs de soins impliqués dans la prise en charge du bénéficiaire, ce dernier et ses proches ; l'infirmier en chef, conformément à l'AR du 13 juin 2006, organise, coordonne, contrôle et évalue l'activité et la qualité de soins orientés care et cure au sein de l'unité dont il a la responsabilité, en adéquation avec les visions stratégiques de l'hôpital, du département des soins et de l'unité. L'infirmier en chef collabore aussi avec les autres unités, services de soins et départements de l'hôpital.

### VOTRE PROFIL

- Baccalauréat en soins infirmiers.
- Formation complémentaire de Cadre en soins de santé et/ou en possession d'un Master en santé publique, ou être disposé(e) à suivre l'une de ces formations.

### EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Une expérience de plusieurs années comme infirmier(-ère) au sein d'un service hospitalier ainsi qu'une connaissance du secteur psychiatrique constituent un atout.

### NOUS VOUS OFFRONS

- Un contrat à durée indéterminée à temps plein de jour (38h00 par semaine).
- Une rémunération conforme au barème IFIC.
- Un jour de repos compensatoire par mois.
- Des chèques-repas.
- Une intervention dans les frais de déplacement.

Merci de vous inscrire uniquement via notre site WEB  
via le lien **JOBS > POSTULER**  
et d'y déposer votre CV et lettre de motivation

► [www.cp-st-martin.be](http://www.cp-st-martin.be)



Vivalia regroupe, en une Intercommunale unique, six sites hospitaliers (dont un hôpital psychiatrique), une polyclinique, quatre Maisons de Repos / Maisons de Repos et de Soins, des Habitations Protégées et une Maison de Soins Psychiatriques. Vivalia compte 1.600 lits, emploie 3.800 personnes et s'adjoit les services d'environ 400 médecins spécialisés.



### À la recherche d'un 1<sup>er</sup> job ? Envie de changer d'univers professionnel ou de réorienter votre carrière ?

### Vivalia recrute ! Rejoignez nos équipes !

Plusieurs fonctions sont à pourvoir dans des métiers variés (m/f) :

- DIRECTEUR INVESTISSEMENTS ET ACHATS
- INFIRMIERS EN CHEF
- INFIRMIERS
- EMPLOYÉS - SERVICE ECONOMAT
- SECRÉTAIRES MÉDICALES
- AIDES-SOIGNANTS
- PUÉRICULTRICES
- TECHNOLOGUES EN IMAGERIE MÉDICALE
- TECHNOLOGUES DE LABORATOIRE
- (+ assimilé dans le cadre de l'A.R. du 25/09/2020)
- OUVRIERS NON-QUALIFIÉS / QUALIFIÉS EN CUISINE
- TECHNICIENNES DE SURFACE
- ASSISTANTS EN PHARMACIE
- PHARMACIENS HOSPITALIERS
- ASSISTANTS SOCIAUX
- INFORMATIENS
- EDUCATEURS A1 PSYCHIATRIE
- ASSISTANTS LOGISTIQUES
- GESTIONNAIRES RH

Rencontrez-nous  
virtuellement ce  
mercredi 7 avril  
au Jobday Santé !



Toutes les infos et  
candidature sur  
[vivalia.be/jobs](http://vivalia.be/jobs)

Expertise • Professionnalisme • Proximité • Interdisciplinarité • Sens humain  
Soignons ensemble votre carrière.

## « Garder une trace de ce qui a été vécu cette année »

Depuis toujours, les Hôpitaux Iris Sud se soucient du bien-être de leurs collaborateurs, la crise sanitaire ayant renforcé cette volonté. Pour fournir le meilleur accompagnement en temps de covid, toute une série de mesures ont été mises en place : des séances de relaxation, des zones de recueillement, un mailing de soutien hebdomadaire mais aussi un livre commémoratif, pour se rappeler « de ce qui a été vécu cette année ».

« Notre mantra, c'est servir la vie », se félicite Catherine Goldberg, directeur général des Hôpitaux Iris Sud. Divisée en 4 sites hospitaliers répartis dans le sud de Bruxelles (Anderlecht, Forest, Ixelles, Etterbeek), la structure publique des Hôpitaux Iris Sud met tout en œuvre pour mener à bien sa mission de proximité : « Notre ADN, c'est d'être proche des gens et de nos collaborateurs. »

Si l'accompagnement a toujours été une préoccupation majeure de l'institution hospitalière, la crise sanitaire a davantage renforcé cette volonté de garantir le bien-être du personnel. Dans cette optique, toute



Le livre « Traces » distribué aux collaborateurs, en présence des artistes qui ont participé à sa réalisation. © DR

une série de mesures ont été déployées depuis le début de la pandémie, il y a plus d'un an déjà. Dans un premier temps, dès mars 2020, c'est la cellule PEPS (Psychological & Psychosocial Support Unit) qui a été mise en place, joignable via un numéro d'appel. Cette cellule regroupe conseillers prévention en risques

**Nous nous sommes très vite rendu compte qu'il y avait un aspect psychologique à cette crise**

psycho-sociaux ainsi que des psychologues qui se rendaient, au pic de la crise, dans les unités covid : « Nous nous sommes très vite rendu compte qu'il y avait un aspect psychologique à cette crise et qu'un

accompagnement psychologique en interne était nécessaire pour les membres du personnel et leur famille. »

### Relaxation et recueillement

D'autres projets ont ensuite été lancés, pour « offrir une bulle de douceur par rapport à la situation compliquée que nous vivions ». Séances de relaxation dans les locaux de l'hôpital avec matériel fourni, cours de yoga, massages shiatsu dans le respect d'un protocole d'hygiène strict sur le lieu de travail, etc. Bien-être et détente étaient au rendez-vous. De plus, depuis le début de la pandémie, le directeur général s'est adressé à l'ensemble des collaborateurs, en leur envoyant, chaque vendredi, un message personnel, rempli d'espoir. « C'était l'occasion de

raconter notre quotidien, notre ressenti. Il y avait parfois de l'humour, du chagrin, des coups de gueule et cela a eu pas mal de succès car c'était très en osmose avec ce qu'on ressentait tous. Je continue à le faire aujourd'hui. »

Dans un effort de catharsis, la structure hospitalière a aussi mis en place, sur chacun de ses sites, des zones de recueillement. « A l'extérieur des bâtiments, nous avons créé un endroit spécifique avec un banc, dans un cadre de quiétude et de nature, où les membres du personnel pouvaient se recueillir, attacher un ruban et avoir un moment calme avec soi-même. » Le devoir de mémoire y est aussi présent, solennellement : « Nous avons perdu des collaborateurs, ces lieux servent aussi à leur rendre hommage. »

### « Garder une trace de ce que nous avons vécu »

Toujours dans cet esprit commémoratif, le projet « Traces » a été lancé. Il s'agit d'un recueil de portraits et de témoignages, avec des photos qualitatives de tous les membres du personnel, de chaque site et de chaque secteur. Un véritable bijou multiculturel. « Notre cellule s'est aperçue que dans les unités, il y avait ce besoin de s'exprimer, d'être entendu, de crier sa colère ou son désarroi. L'idée est alors rapidement venue de créer un livre, un objet matériel qui pourra être partagé et ramené chez soi. Tout ceci afin de permettre à chacun de

**Parce que l'art est peut-être le cadre par excellence où l'inexprimé peut être partagé**

garder une trace de ce qui a été vécu cette année. »

Près de 200 membres du personnel hospitalier – infirmiers, médecins, agents d'entretien, employés administratifs, ... – ont raconté leur ressenti aux artistes, Gaël Turine, photographe professionnel, et Caroline Lamarche, écrivaine. Pourquoi des artistes ? Pourquoi un livre ? Parce que l'art est peut-être le cadre par excellence où l'inexprimé peut être partagé.

Le livre est actuellement distribué aux collaborateurs en présence des artistes qui ont participé à sa réalisation.

Édité aux éditions Luc Pire, *Traces* sera disponible le 30 mars prochain en librairie, au prix de 35€. Le dispositif *Traces* sera bientôt exposé dans les quatre communes actionnaires de la structure hospitalière.

Julie Delcourt

**À la recherche d'un nouveau challenge dans une entreprise en pleine croissance?**

Trasis, installée à Ans, conçoit, fabrique et commercialise mondialement des instruments destinés à synthétiser des substances radio-pharmaceutiques utilisées notamment dans le diagnostic de nombreuses formes de cancer.

Nous recherchons activement une trentaine de talents pour nos différents départements: Production, Salle Blanche, R&D en Mécanique, R&D en Chimie, IT, Qualité...

Rejoignez-nous!  
[www.trasis.com/jobs](http://www.trasis.com/jobs)



Les Hôpitaux Iris Sud (HIS) sont un établissement hospitalier composé de **4 sites** répartis dans le **sud de Bruxelles** (Etterbeek-Ixelles, Joseph Bracops à Anderlecht, Molière Longchamp à Forest, Etterbeek-Baron Lambert).

Avec une approche centrée sur les patients et leurs besoins, HIS et ses collaborateurs œuvrent à assurer à l'ensemble de la population de Bruxelles et de ses environs, en toute neutralité, des **soins performants et de qualité**, une prise en charge pluridisciplinaire, tout en conservant une **réelle dimension de proximité**.

HIS compte **550 lits** agréés et occupe plus de 2.000 personnes dont 980 infirmier.e.s et paramédicaux et 250 médecins (sous statut d'indépendant).

Nous recrutons en CDI des :

**Infirmier.e.s en Chef**

USI - Dialyse - Médecine interne

**Infirmier.e.s**

QOP - USI - Médecine interne et différentes spécialités

**Infirmier.e expert.e en diabétologie**

Pour tout renseignement complémentaire, contactez Danny DE CLERCQ, Directeur des soins, par mail [ddeclercq@his-izz.be](mailto:ddeclercq@his-izz.be) ou par téléphone au **0473/94.04.79**

Plus d'infos sur notre site web [www.his-izz.be](http://www.his-izz.be)  
(rubrique Emplois - personnel infirmier)

## Un centre de diagnostic humain intégré qui emploie 350 personnes



L'IPG est situé au cœur de l'Aéropôle de Gosselies © THOMAS BLARIAU



Une fonction variée dans un environnement enrichissant © THOMAS BLARIAU

Situé à Gosselies, l'Institut de Pathologie et de Génétique (IPG) est un centre de diagnostic humain intégré qui emploie 350 personnes et réalise chaque année 350.000 analyses dans les domaines de l'anatomie pathologique et de la biologie moléculaire. L'IPG est aussi un des 8 Centres de Génétique Humaine reconnus en Belgique.

L'anatomie pathologique a pour objectif d'établir un diagnostic précis à partir de prélèvements humains. Cette mission est possible grâce aux expertises complémentaires de médecins pathologistes et de technologues de laboratoire. Ces derniers, titulaires d'un baccalauréat, réalisent la prise en charge technique des

prélèvements : découpe macroscopique, enrobage, fixation, réalisation des coupes histologiques sont des tâches capitales où leur expertise fine est essentielle. Ils effectuent aussi des analyses immunohistochimiques à l'aide de systèmes automatisés. Les médecins pathologistes sont indispensables dans l'établisse-

ment des diagnostics médicaux. Le domaine de l'anatomie pathologique est très dynamique avec le développement de l'immunohistochimie, des analyses moléculaires et l'implémentation progressive de la pathologie digitale.

Le département de biologie moléculaire et cellulaire s'intéresse aux technologies permettant le diagnostic moléculaire ou cytogénétique de diverses affections. La mise en œuvre de ces analyses implique une collaboration étroite entre les technologues de laboratoire, les experts scientifiques et les médecins généticiens. Les technologues réalisent pratiquement les analyses et utilisent une large gamme d'appareillage de haute technologie (extracteurs, robots, systèmes de PCR, séquenceurs

d'ADN...). Les experts scientifiques sont titulaires d'un master en biologie ou d'un doctorat et apportent une aide scientifique pour les diagnostics réalisés par les médecins généticiens. Les bio-informaticiens jouent un rôle essentiel pour développer et maintenir des outils d'ana-

### Ils utilisent une large gamme d'appareillage de haute technologie

lyses pour des tests moléculaires de plus en plus complexes.

De plus, l'IPG propose aux patients un service de prise en charge multidisciplinaire intégrant des consultations médicales, assurées par les médecins généticiens, des consulta-

tions de conseil génétique assurées par des conseillers en génétique, un soutien psychologique assuré par les psychologues spécialisées dans les maladies génétiques, une aide assurée par les infirmières sociales et un suivi diététique assuré par les diététiciennes spécialisées dans la prise en charge des maladies métaboliques et génétiques.

L'IPG possède également une filiale, Bio.be, orientée vers la réalisation d'analyses pour les sociétés biotechnologiques et pharmaceutiques, notamment dans le cadre de développement de traitements innovants comme la thérapie cellulaire.

Depuis le début de la crise sanitaire, l'IPG a mis en place un laboratoire covid et réalise quotidiennement des analyses PCR et de séquençage pour le dépistage des variants.

En tant qu'acteur de santé, l'IPG permet à toute personne attirée par les sciences d'œuvrer, au travers des différents métiers, pour la santé des patients et pour la recherche.

## FOCUS MÉTIER D'INFIRMIÈR(E)S ET SOINS

DOSSIER : SAMEDI 8 MAI

# Un métier au cœur de l'action

À travers la journée internationale des infirmières le 12/05, Références veut mettre à l'honneur et donner la parole à ces métiers humains qui soutiennent la société dans son ensemble.

## Références



**Boostez vos recrutements !**

Découvrez toutes nos solutions recrutements, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou [hello@referencess.be](mailto:hello@referencess.be)



**J'ai enfin trouvé ma voie.**

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.  
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues. Trouvez votre formation sur [Referencesacademy.be](https://www.referencesacademy.be)

**Références Academy**



**L'AGENCE IMMOBILIÈRE SOCIALE (AIS) ANDENNE-CINEY**

RECRUTE  
**UN(E) DIRECTEUR / DIRECTRICE**  
Poste à pourvoir pour  
le 1<sup>er</sup> juillet 2021 au plus tard

**Formation / expérience exigées :**

- Graduat ou diplôme universitaire de formation économique / gestion / juridique / immobilier ;
- Expérience 5 ans minimum ;
- Bonne connaissance du secteur immobilier ;
- Fibre sociale et sens du dialogue ;
- Leadership (direction d'une équipe de 7 personnes).

Rémunération selon CP 319.02

Un job description complet sera fourni sur demande à [keurtye.malherbe@ais-andenne-ciney.be](mailto:keurtye.malherbe@ais-andenne-ciney.be)

Le CV et la lettre de motivation sont à adresser à l'attention de Monsieur le Président de l'AIS Andenne-Ciney, Rue Bertrand 97 à 5300 ANDENNE pour le 16 avril 2021 au plus tard.



Le média de proximité de la région du Centre, recherche un

**DIRECTEUR GÉNÉRAL (H/F)**  
CDI

**Responsabilités**

- Le directeur général rapporte au Bureau de gestion de l'Association et participe au Conseil d'administration avec voix consultative.
- Le directeur général assure la gestion administrative, commerciale et financière, la gestion du personnel et la direction des programmes.

**a. Gestion administrative et financière**

- Il assure et supervise l'organisation et la gestion du secrétariat administratif et de la comptabilité.
- Il établit, à l'intention des instances de l'Association, les projets de budget de fonctionnement et d'équipement, les comptes d'exécution des budgets, ainsi que les balances périodiques des comptes.
- Il assure toutes relations utiles et nécessaires avec les pouvoirs de tutelle et subsidiaires en matière de subventions, rapports d'activités et autres obligations imposées par ces pouvoirs.
- Il prend toute décision en matière de fonctionnement et d'équipement en concertation avec ses équipes.
- Il représente l'Association au sein du Réseau des médias de proximité (ex-Fédération des télévisions locales).

**b. Gestion du personnel**

- Il organise les tâches, missions et attributions parmi le personnel.
- Il développe une gestion active des collaborateurs pour les placer dans une dynamique positive d'apprentissage et d'adaptation.
- Il veille au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de discipline en vigueur.
- Il assure l'application du règlement de travail et de tous les autres règlements ainsi que leur mise à jour.
- Il assure la représentation de l'Association dans les négociations avec le personnel et les organisations syndicales.

**c. Direction des programmes**

- Le directeur général est chargé de la réalisation des objectifs définis par le Conseil d'administration en matière de programmation des émissions de télévision.
- Il recherche et rassemble les moyens financiers pour atteindre les objectifs poursuivis en matière de production des programmes.
- Il négocie les achats et locations de matériel dans le respect de la législation des marchés publics.
- Il établit, sous sa responsabilité, les devis de production.
- Il décide de toute collaboration rémunérée de personnes extérieures à l'Association, pour la réalisation de la grille des programmes.

**Compétences attendues**

- Diplôme universitaire et expérience probante;
- Expérience et responsabilité en matière de gestion administrative, financière (aptitude à concevoir et gérer les budgets, connaissance du fonctionnement des marchés publics, ...) et des ressources humaines ; Expérience managériale avérée d'équipes. Leadership d'équipe et capacité à motiver et à susciter l'adhésion ;
- Capacité à donner les orientations, à structurer, à organiser et mesurer ainsi qu'à développer les qualités relationnelles au sein de l'Association et à l'extérieur.
- Connaissance du secteur des médias et de la communication.

**Est un atout :**

- Ancrage régional • Créativité
- Flexibilité • L'anglais.

Les candidatures avec CV et lettre de motivation (maximum une page dactylographiée) sont à adresser au plus tard pour le 15 avril 2021 par courriel à l'adresse suivante : [direction@antennecentre.be](mailto:direction@antennecentre.be). Les candidats retenus seront personnellement informés par mail et conviés à une épreuve écrite prévue le 20 avril 2021. Un entretien oral personnalisé s'ensuivra pour les candidats ayant satisfait à l'épreuve écrite.



**GROUPE ROSSEL**  
LEADER EN MÉDIAS D'INFORMATIONS

Le Groupe Rossel, groupe familial belge leader en médias d'information, est actif dans la presse quotidienne et périodique, que celle-ci soit payante ou gratuite, imprimée ou numérique. Il s'adresse, chaque jour, à 4.000.000 de lecteurs de presse quotidienne et à 850.000 visiteurs uniques sur ses sites. A ceux-ci viennent s'ajouter, chaque semaine, 2.800.000 lecteurs de sa presse périodique et magazine. Il génère un chiffre d'affaires consolidé de près d'un demi-milliard d'euros et emploie près de 3.800 personnes, essentiellement en Belgique, en France et au Luxembourg.

Nous recrutons pour ces différents départements (H/F) :

**LE SOIR**

- HR BUSINESS PARTNER – Rédaction Le Soir

**ROSSEL ADVERTISING** | Mediactivate your business.

- Expert.e Programmatique
- Commercial.e digital.e
- Product Owner BI
- Marketing coordinator

**ROSSEL INTERACTIVE MEDIA**

- Data Engineer/Integration developer

**Références**

- Account Manager Bruxelles FR/NL
- Account Manager (Flandre)
- Account Manager – Business Developer

Contact : Veuillez envoyer vos C.V. par email à [recrutement@rossel.be](mailto:recrutement@rossel.be)

Retrouvez le détail de nos offres d'emploi sur [www.rossel.be/carriere](http://www.rossel.be/carriere)

**FOCUS MÉTIERS DE LA SANTÉ :**  
SALON DE L'EMPLOI : MERCREDI 7 AVRIL



**Le 7 avril, de 15 à 17 heures,  
c'est le salon de l'emploi virtuel de la**

# SANTÉ

Rencontrez les recruteurs et  
postulez aux offres d'emploi en direct !

**Inscription sur: [Talentum.references.be](https://Talentum.references.be)**

Ils ont déjà confirmé leur participation:



**Boostez vos recrutements !**

Réservez un stand en nous contactant  
au 02/225 56 45 ou [hello@references.be](mailto:hello@references.be)

**Références**

