

# Références



DOSSIER MÉTIERS DE LA SANTÉ

EMPLOI

## Pic du nombre de nouveaux contrats à durée indéterminée

Le nombre de nouveaux contrats à durée indéterminée conclus par les entreprises belges a retrouvé, après l'été, le même niveau qu'avant la crise du coronavirus, selon les données recueillies par Acerta auprès de 260.000 Belges actifs. Cela montre que « le marché de l'emploi se remet bien des répercussions du coronavirus », selon l'entreprise de services en ressources humaines. De janvier à août 2021, employeurs et travailleurs ont même été un peu plus nombreux (+1,7 %) à signer un contrat de travail qu'au cours de la même période en 2019. Toutefois, le flux entrant de travailleurs occupant un nouvel emploi ne s'est pas rétabli de la même manière partout, les résultats mesurés pour la Région de Bruxelles-Capitale restant inférieurs à ceux d'avant la crise du coronavirus, en diminution de 5,9 % par rapport à la fin de l'été 2019. La reprise du flux entrant de travailleurs vers de nouveaux emplois est la plus significative dans les plus petites entreprises. Les grandes entreprises (de 200 à 500 collaborateurs) constituent donc le plus mauvais élève parmi les types d'entreprises : le flux entrant y est encore inférieur à 2019 (-31 %) et même à 2020 (-11 %). BELGA

## Daikin prévoit d'engager 400 personnes en Belgique d'ici 2025

Daikin Europe prévoit d'engager 4.000 personnes d'ici 2025 pour soutenir un vaste plan de croissance, a fait savoir la société spécialisée dans les solutions de climatisation. Un dixième de ces recrutements seront réalisés en Belgique, surtout pour les fonctions de recherche et développement (R&D), d'ingénieur terrain et pour le siège social. Les bureaux sont établis à Ostende, Gand et Bruxelles. Le site gantois, particulièrement, doit prendre de l'ampleur, puisqu'il deviendra le centre mondial R&D de Daikin. A l'échelle continentale, le plan quinquennal de Daikin Europe prévoit un investissement de 840 millions d'euros. BELGA

## A peine 3 % des travailleurs wallons actifs en Flandre

Malgré les efforts entrepris pour favoriser la mobilité des travailleurs et malgré les nombreux emplois vacants en Flandre, à peine 3,11 % des travailleurs qui résident en Wallonie traversent la frontière linguistique pour aller œuvrer en Flandre, selon des calculs de l'économiste Eric Dor (IESEG School of Management) sur la base de chiffres de 2019 fournis par Statbel. Dans l'autre sens, le nombre de travailleurs flamands actifs en Wallonie est encore plus faible et atteint péniblement le pourcent (0,98 %). Le nombre de travailleurs wallons œuvrant au nord du pays est même en baisse puisque, en 2009, leur proportion atteignait encore 3,26 %. Par contre, la part des travailleurs dont la résidence est sise en Flandre et qui ont leur emploi en Wallonie a très légèrement augmenté. Elle était en effet encore plus faible en 2009 (0,9 %). Les travailleurs domiciliés en Wallonie sont en revanche plus nombreux à travailler à Bruxelles : près d'un sur 10 (9,96 %), ce qui est davantage que les travailleurs flamands actifs dans la capitale (8,05 %). Quant aux Bruxellois, 12,15 % d'entre eux travaillent en Flandre et 5,49 % en Wallonie. BELGA

SOINS DE SANTÉ

# Deux jeunes infirmières racontent leurs premiers mois de boulot

Claire et Adeline étaient encore étudiantes il y a moins de deux ans. Aujourd'hui infirmières diplômées et salariées, elles nous racontent, sous prénoms d'emprunt pour des raisons de confidentialité, leurs premiers mois dans la pratique des soins infirmiers.



« Il faut bien réfléchir avant de se lancer. Et ensuite, il y a vraiment beaucoup de satisfaction à la clé », confie Claire.

© ILLUSTRATION  
IP3 PRESS/  
MAXPPP

BENOÎT JULY

J'ai donné ma démission il y a quelques jours à peine », entame paradoxalement Claire, qui a commencé à travailler en hôpital dès la fin de ses études. « Mais ce n'est certainement pas par déception ou par rejet de mon boulot. J'ai tout simplement trouvé dans l'intervalle un job situé quasiment en face de chez moi... »

Il ressort d'emblée de ces propos quelques enseignements dans lesquels nombre de jeunes diplômé(e)s issu(e)s d'un bachelier d'infirmier responsable de soins généraux (le nouveau nom du bachelier en soins infirmiers, désormais décliné en quatre ans) se reconnaîtront aisément : la certitude de trouver rapidement un emploi, la faculté d'en changer relativement aisément vu la pénurie de profils, mais aussi un véritable amour du métier.

« J'ai adoré travailler en bloc opératoire », poursuit Claire. « Même si les contacts humains sont réduits par la force des choses, on y reçoit rapidement des responsabilités : on prépare le patient, on le surveille, on participe à l'intervention. J'aimais franchement bien ce que je faisais. »

### Des horaires compliqués

Le propos est identique chez Adeline, qui s'est spécialisée quant à elle pendant une année supplémentaire en santé mentale et psychiatrie. « J'ai rejoint dès la fin de mes études une équipe mobile de soins psychiatriques et santé mentale de crise. Nous intervenons quand un patient traverse une période difficile, à la suite d'un deuil ou d'un divorce compliqué, par exemple, et se retrouve dans une situation de grande fragilité. On vit de vrais moments d'échanges, souvent d'une grande richesse, et je ne suis ja-

### Tensions sociales

Si le secteur des soins de santé recrute activement, cela ne va pas sans générer quelques tensions. En témoigne le mouvement de grève du personnel infirmier du quartier opératoire de l'hôpital de Jolimont à La Louvière. « Le groupe Jolimont a décidé de rendre le métier d'infirmier attractif en attirant de nouveaux collaborateurs avec des avantages extralégaux. Mais le problème est que les autres travailleurs, présents depuis des années, n'ont jamais été valorisés », explique Sabrina Gervasi, secrétaire régionale du Setca. « Pour la CNE, il y a urgence à améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel de santé afin de rendre à nouveau attractives et tenables ces professions. La course folle aux enchères pour débaucher le personnel chez son voisin est une voie sans issue », estime le syndicat. BELGA

mais aussi heureuse que quand j'ai finalement permis à la personne de retrouver ses forces, ses ressources. »

Si le critère n'a apparemment pas été déterminant dans son choix de se tourner vers cette spécialisation, Adeline reconnaît aussi certains avantages matériels à son travail actuel : les horaires sont fixes, en journée, contrairement à ce qui se passe le plus souvent en milieu hospitalier, et son travail l'autorise à consacrer beaucoup de temps aux patients. « Je les rencontre à leur domicile et je travaille en grande autonomie, au sein d'une équipe où les liens sont très forts », assure-t-elle.

La rémunération ? Claire comme Adeline ne refuseraient évidemment pas une revalorisation mais, peut-être parce qu'elles sont en début de carrière, ne se sentent pas flouées sur ce plan. « Il y a d'autres manières d'éventuellement compléter son salaire, par le biais de soins à domicile lorsqu'on travaille en hôpital », précise Claire. « En ce qui me concerne, ce n'est pas la rémunération qui aurait été susceptible de me poser problème, mais plutôt la gestion d'horaires assez contraignants : ils varient souvent même s'ils sont planifiés, comportent du travail de nuit, et c'est probablement ce qui justifie le fait que le personnel infirmier se sent parfois épuisé après quelques années à ce rythme. »

### Priorité à l'humain

La gestion des horaires constitue d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles Claire a tout récemment décidé de se réorienter. « Je vais travailler dans une maison de repos, à horaires fixes, et sans même devoir prendre ma voiture pour me rendre au boulot », se réjouit-elle. « Surtout, je suis impatiente à l'idée de pouvoir apporter des soins à des personnes âgées, de pouvoir discu-

ter avec elles, ce que je trouve à la fois très enrichissant et apaisant. Ce sera évidemment très différent des gestes beaucoup plus techniques que j'étais amenée à poser en bloc opératoire, un environnement hyper technologique : je vais retourner aux pansements, aux toilettes, et ce côté humain de la profession m'intéresse fortement. »

De quelles qualités faut-il dès lors faire preuve si l'on ambitionne de se lancer dans une telle profession ? « J'avais pris la peine de me renseigner longuement au Siep (Service d'information sur les études et les professions - NDLR) avant de me décider à choisir ces études », expose Adeline. « Je voulais me conforter dans mon choix de concilier le médical et le social, et je me suis donc finalement pleinement retrouvée dans les études d'infirmière. D'autant que celles-ci comportent plein de stages, qui permettent quant à eux de déterminer en pleine connaissance de cause ce que l'on souhaite faire ou pas, de choisir l'éventuelle spécialisation vers laquelle on souhaite se diriger. »

Claire complète par ces mots : « C'est une vocation. J'ai baigné dans ce milieu avec un papa kiné et une mère aide-soignante, et j'étais même passionnée par les séries en milieu hospitalier à la télé. C'est surtout un métier qui a du sens, où l'on se sent vraiment utile, où l'on reçoit de la reconnaissance de la part des patients », assure-t-elle. « Il faut certes s'accrocher pendant les études, parce que ce n'est tout de même pas toujours facile. J'ai personnellement fait des stages en période de covid, et ce n'était franchement pas évident. Il faut donc bien réfléchir avant de se lancer, être bien certain que c'est ce qu'on veut faire. Et ensuite, il y a vraiment beaucoup de satisfaction à la clé. »

## L'empathie et la bienveillance sont très importants dans notre métier

On associe souvent les postes de management et les fonctions à haute responsabilité à des notions d'inaccessibilité et d'indisponibilité. Pourtant, au CHU UCL Namur, le management infirmier ne correspond pas à cette représentation, il se veut avant tout humain, respectueux et bienveillant.

Au CHU UCL Namur, les hiérarchies sont à l'écoute des besoins de leur personnel et sont en faveur d'un management bienveillant et humain.

Yamna Bennaceur, infirmière en chef depuis plus de 9 ans, actuellement responsable d'un des services de chirurgie du site Sainte-Elisabeth du CHU UCL Namur, constate que sa manière de manager a évolué. « Au début, j'étais très cadrante, par la suite, je suis devenue de plus en plus proche de mon équipe. Mon management vise d'abord l'humain, j'essaie d'être la plus disponible possible. »

Céline Marchand, infirmière en chef du service oncologie du site Sainte-



**Olivier Gendebien,**  
directeur du département infirmier sur le site de Sainte-Elisabeth © D.R.

Elisabeth, opte pour une approche complémentaire qui mêle remise en question, adaptation et découverte. « Comme je suis en fonction depuis juillet, je suis dans un processus de découverte, d'étonnement et d'intégration. Je mets tout en œuvre pour prendre ma place au sein de l'équipe et de l'institution. Je crée des liens avec l'ensemble des intervenants du service, je questionne l'existant et nous apportons ensemble des améliorations et des nouveautés pour notre quotidien. »

De son côté, Olivier Gendebien, directeur du département infirmier sur le site de Sainte-Elisabeth partage ce même point de vue et ajoute : « Je suis pour un management participatif et bienveillant. Cette bienveillance est très importante dans notre métier car il n'est pas facile tous les jours. En tant que directeur je dois être disponible et

**« Je suis pour un management participatif et bienveillant. Cette bienveillance est très importante dans notre métier car il n'est pas facile tous les jours. »**



**Céline Marchand,**  
infirmière en chef du service oncologie du site Sainte-Elisabeth © D.R.

bienveillant envers mon personnel. Je mets tout en œuvre pour qu'il se sente bien et soit le plus professionnel possible. »

### Accompagner le manager

Les trois responsables s'accordent pour dire qu'il aussi est indispensable que les hiérarchies communiquent entre elles. Le relationnel, le bien-être et la confiance sont des aspects tout aussi importants à ces niveaux de responsabilité. « Il y a cette forme d'humanité que nous avons parfois tendance à perdre dans les hôpitaux, alors qu'il s'agit d'un endroit qui doit être le plus humain possible car nous y soignons des personnes ».

Force est de constater que l'image d'un manager distant et peu joignable ne trouve pas sa place au CHU UCL Namur. S'il faut plusieurs ingrédients pour garantir la réussite d'un bon management, pour Yamna, « il est important de se remettre en question à tout moment. Il ne faut pas avoir trop de certitudes ».

Selon Céline, « il faut être à l'écoute

**« Il est important de se remettre en question à tout moment. Il ne faut pas avoir trop de certitudes »**

de tout un chacun, sans aucun jugement. Le respect de son personnel est aussi une qualité essentielle ». Pour Olivier, il faut rassembler les gens.

### Une formation « sur mesure

Pour prétendre à un poste hiérarchique au sein d'une institution hospitalière, il faut être en possession d'un diplôme complémentaire à celui d'infirmier.e. Une formation qui offre très peu



**Yamna Bennaceur,**  
infirmière en chef © D.R.

de cours de management à proprement parler.

Afin de pallier ce manque de savoir-faire managérial, le CHU UCL Namur a mis en place le « BAB » (Bienvenue à Bord) : 9 journées de formation à destination des infirmier.es en chef, des cadres et de la direction. Les thématiques abordées y sont variées : le modèle managérial du CHU et les rôles du cadre, l'agilité organisationnelle, comprendre le financement des hôpitaux, maisons de repos et de soins, la gestion du changement, comment évaluer son collaborateur de manière professionnelle, etc.

Cet apprentissage sur-mesure a été élaboré par le Pôle formation et développement des compétences du CHU UCL Namur sur demande, notamment, du personnel infirmier en vue de répondre à ses besoins. Un service de coaching, plus individuel, est aussi mis à disposition des apprenants. « Nous avons un coach qui peut nous épauler en cas de problème, il nous donne des outils et des conseils managériaux », explique Céline Marchand. « Le CHU est l'un des rares hôpitaux à proposer des formations managériales aux infirmiers en chef dès leur entrée en fonction », conclut Olivier Gendebien.

**JULIE DELCOURT**

**« Nous avons un coach qui peut nous épauler en cas de problème, il nous donne des outils et des conseils managériaux »**

20009133



Tu souhaites faire partie d'un centre universitaire à la pointe, soucieux de former en continu ses collaborateurs et nos valeurs rejoignent les tiennes ?

# Rejoins notre communauté de talents !

Découvre tous nos jobs sur :  
<https://emploi.chuucnamur.be/#TeamCHUUCNamur>

[chuucnamur.be](http://chuucnamur.be)



# « Nos diplômés sont recrutés avant la fin de leur cursus »

On savait la pratique fréquente pour les ingénieurs, par exemple, mais les infirmières et infirmiers diplômé(e)s en haute école bénéficient eux aussi très souvent d'une proposition d'embauche avant la fin de leur cursus. En cause : une pénurie de profils bien réelle, alors que les besoins sont croissants.

ENTRETIEN  
BENOÎT JULY

**C**écile Sottiaux est infirmière enseignante à la Haute Ecole Louvain en Hainaut (Helha) où elle dirige le département Santé de l'implantation de Jolimont. Une haute école que les étudiant(e)s rejoignent en ayant la certitude de décrocher un emploi avant la fin de leurs études supérieures.

**Qu'en est-il de l'attractivité des études après la crise sanitaire ?**

Il est un peu trop tôt pour dresser un bilan chiffré complet des inscriptions mais globalement, il ne me semble pas que la filière ait subi un déclin d'intérêt, ni, d'ailleurs, une envolée des inscriptions. Ce qui signifie concrètement que la pénurie de profils infirmiers ne va pas diminuer dans les prochaines années.

**Qu'est-ce qui justifie cette pénurie de profils ?**

En dépit de l'allongement de la durée des études de « bachelier infirmier de soins généraux » (l'intitulé exact de ces études, qui sont passées de trois à quatre ans en haute école, NDLR), nous formons en réalité suffisamment de diplômé(e)s. Mais ce qui apparaît ensuite, c'est qu'un certain nombre d'entre elles ou d'entre eux quittent la profession en milieu hospitalier, en raison notamment de la pénibilité du travail, mais aussi des horaires qui rendent l'exercice compliqué à concilier avec une vie de famille. Le travail à pauses, qui implique du travail de nuit, est exigeant de manière générale, mais certainement davantage encore pour de jeunes parents, y compris, bien entendu, de jeunes mamans. C'est la raison pour laquelle un nombre croissant d'hôpitaux proposent des services pour aider à concilier ces contraintes, par le

biais de crèches ou de l'accès à certains services ménagers sur le lieu de travail, par exemple. Cela me semble indispensable pour tenter de conserver ces personnes dans la filière des soins de santé.

**L'enjeu salarial n'est-il pas, à un moment donné, réhibitoire également ?**

Il l'est assurément, dès lors que le cursus en haute école a été fortement *upgradé* : il s'agit d'une formation exigeante, en quatre ans, qui cependant reste assimilée, au niveau barémique, à celle d'un bachelier dans le secteur non marchand, qui n'est pas, comme on le sait, celui qui propose les salaires les plus élevés. Je comprends donc parfaitement la revendication de certains étudiants qui se sont directement adressés à la ministre Valérie Glatigny (en charge de l'Enseignement supérieur, NDLR) afin que la formation soit reconnue en tant que master. C'est d'autant plus pertinent pour les étudiants qui se lancent dans une spécialisation d'un an, en pédiatrie, en gériatrie, en oncologie ou en soins intensifs, par exemple, et qui ne rentrent donc sur le marché du travail qu'après avoir accompli cinq ans d'études...

**Qu'est-ce qui, fondamentalement, attire les étudiants ?**

C'est évidemment une très belle profession, qui offre de multiples débouchés : la grande majorité des infirmières et infirmiers sont bien entendu actifs dans les soins cliniques, en structure hospitalière

*On ne peut pas se tromper longtemps sur son choix : les stages constituent la moitié du cursus, de sorte qu'on voit très tôt de quoi il s'agit et si l'on est prêt à exercer le métier*

”



« Nous formons assez de diplômé(e)s. Mais un certain nombre d'entre elles ou d'entre eux quittent la profession en milieu hospitalier. » © DR

ou en dehors, dans des maisons de repos ou via les soins à domicile, par exemple, mais il y a aussi des opportunités dans la gestion (la direction des soins infirmiers en hôpital, par exemple), dans la médecine du travail ou dans l'enseignement notamment. J'en profite également pour signaler l'existence d'un tout nouveau master en sciences infirmières, qui est désormais accessible aux titulaires d'un diplôme de bachelier infirmier responsable de soins généraux et qui leur ouvrira de nouvelles perspectives. Ce qui est certain, c'est qu'on ne peut pas se tromper longtemps sur son choix : les stages constituent la moitié du cursus, de sorte qu'on voit très tôt de quoi il s'agit et si l'on est prêt à exercer le métier...

**La certitude d'obtenir un emploi à la fin de ses études joue-t-elle également dans l'attractivité de la filière ?**

Il s'agit en tout cas d'une réalité : nos étudiant(e)s se sont vu proposer un contrat avant la fin de leur cursus, le plus souvent dans une structure qui les a accueilli(e)s en tant que stagiaires, voire en tant que jobistes pendant l'été. J'ose

même dire qu'ils ont désormais la liberté de choisir où ils vont travailler, selon les critères qu'ils veulent privilégier, que ce soit le contenu de la fonction ou la proximité de leur domicile, par exemple. On voit aussi, plus récemment, s'instaurer des pratiques pour attirer les candidat(e)s, visant à octroyer des avantages extralégaux, comme des assurances hospitalisation, voire dans certains hôpitaux une prime à l'embauche censée faire la différence au moment du choix.

**Il n'empêche qu'on ne fait pas toujours une longue carrière dans ce métier...**

C'est vrai, en tout cas dans les services hospitaliers. Mais cela ne veut pas dire qu'on quitte la profession au sens large pour autant, puisque certain(e)s décident de travailler dans les soins à domicile ou dans des maisons de repos, par exemple. On voit aussi se développer la filière du travail intérimaire, qui permet aux infirmières et infirmiers qui la choisissent de mieux contrôler leurs horaires et d'éviter de devoir s'inscrire dans le système des gardes et du travail de nuit, notamment.

## LES MOUTONS d'Alsy



# Être à l'écoute de l'assuré social

Les fonctions de médecin-conseil ou de paramédical du secteur mutualiste sont en pénurie. Méconnaissance et manque d'informations sur leurs réalités n'y sont pas pour rien...

Sarah Vidick est médecin-conseil à Jemeppe et Liège pour les Mutualités Libres, troisième organisme assureur de Belgique. Que fait-elle ? C'est une question régulièrement posée. En effet, la médecine d'assurance est peu connue et ce, dès les études de médecine, où elle n'est pratiquement pas évoquée. La pro-



**Romain Balhan**, kinésithérapeute de formation, membre de l'équipe paramédicale à Jemeppe et Liège pour les Mutualités Libres.  
**Sarah Vidick**, médecin-conseil à Jemeppe et Liège pour les Mutualités Libres.  
© D.R.

cession subit également le glas d'une image négative associée au contrôle de la personne en incapacité de travail. En pratique, le job de Sarah est surtout d'évaluer les capacités restantes de la personne en termes médicaux mais aussi de tenir compte de sa situation psycho-sociale. Elle se charge ensuite

**Evaluer les capacités restantes de la personne en termes médicaux mais aussi de tenir compte de sa situation psycho-sociale**

d'évaluer avec chaque assuré le type d'activité qu'il pourrait reprendre, que ce soit une fonction à temps partiel, un poste de travail adapté ou simplement du bénévolat pour lui donner l'envie de se lever le matin. En collaboration avec le médecin traitant, la médecine du travail mais aussi des partenaires spécialisés comme le Forem, elle l'accompagne alors dans sa réorientation socio-professionnelle.

## Dimension sociale

Le métier de médecin-conseil est collaboratif. Les contacts avec la médecine du travail et les généralistes ou spécialistes sont nombreux, tout comme les partenariats ou les discussions avec l'équipe pluridisciplinaire en interne. En effet, le médecin-conseil est soutenu par une équipe paramédicale qui peut se composer d'infirmiers, de psychologues, d'ergothérapeutes, etc. Romain Balhan est kiné de formation et collègue de Sarah Vidick en tant que membre de l'équipe paramédicale. Son métier, il le voit à l'opposé d'une notion de contrôle : « Je n'aime pas cette notion. On parle surtout d'accompagnement. Le cœur du métier c'est de faire preuve d'écoute et d'em-



**On parle surtout d'accompagnement. Le cœur du métier c'est de faire preuve d'écoute et d'empathie envers l'assuré. Cette dimension sociale me plaît beaucoup**

thie envers l'assuré. Cette dimension sociale me plaît beaucoup. »

Un constat que partage Sarah Vidick. En travaillant dans un cabinet situé à Jemeppe, une commune défavorisée du bassin liégeois, elle côtoie des personnes en situation de précarité tous les jours. « C'est ce qui donne du sens à mon travail même si cela entraîne une certaine charge émotionnelle. On est confrontés à des histoires vraiment compliquées. »

## Un bel équilibre professionnel

Que ce soit en tant que paramédical ou médecin, travailler pour un organisme comme les Mutualités Libres offre une qualité de vie fami-

liale bien différente du secteur curatif. En effet, le statut d'employé ne prévoit pas de travail le week-end ni de garde et assure des journées aux horaires raisonnables. Le télétravail est aussi largement mis en place notamment pour le volet administratif. Un équilibre vie privée/vie professionnelle que chérit Romain Balhan, lui qui a déjà vécu les horaires extensibles des kinés indépendants.

Le statut de médecin-conseil est coulé dans la loi et régit les avantages mais aussi les devoirs de la fonction. « L'acquisition du statut ne nécessite aucun diplôme supplémentaire, tous les médecins y ont accès et sont formés en interne » explique Philippe Marneth, médecin-directeur des Mutualités Libres. Néanmoins, cette fonction, que ce

**Pas de travail le week-end ni de garde et des journées aux horaires raisonnables. Le télétravail est aussi largement mis en place**

**Evaluer avec chaque assuré le type d'activité qu'il pourrait reprendre, que ce soit une fonction à temps partiel, un poste de travail adapté ou simplement du bénévolat pour lui donner l'envie de se lever le matin.**

© D.R.

soit pour un médecin ou un paramédical, n'est pas cumulable avec la médecine curative pour éviter toute influence dans la prise de décision.

**Sarah Poucet**

Intéressé(e) ?

Les Mutualités Libres recrutent de façon continue.

Rendez-vous ici : [www.mloz.be/fr/jobs](http://www.mloz.be/fr/jobs)



**Philippe Marneth**, médecin-directeur des Mutualités Libres.  
© D.R.



**L'Union Nationale des Mutualités Libres**  
regroupe 4 mutualités (OZ, Partenamut, Freie Krankenkasse et Partena Ziekenfonds).  
Ce groupe pluraliste et indépendant assure actuellement plus de 2 millions de personnes.

## Les Mutualités Libres recrutent

Les soins de santé de demain ? Aux Mutualités Libres, c'est ce en quoi nous croyons et ce pour quoi nous travaillons chaque jour. Notre culture d'entreprise est axée sur l'humain et ouverte sur le monde. Vous souhaitez développer votre expertise et votre carrière dans une organisation innovante et dynamique ?

### Rejoignez-nous !

Nous sommes à la recherche des profils suivants :

## Médecin-conseil - (H/F) CDI

**Vous êtes médecin** et à la recherche d'un nouveau défi intellectuel ainsi que d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée ? Les Mutualités Libres sont justement à la recherche de médecins-conseils pour certaines régions en Belgique.



## Conseiller paramédical - (H/F) CDI

**Vous ferez partie notre équipe de conseillers paramédicaux.** Vous assisterez les médecins-conseils dans leurs missions légales en ce qui concerne l'incapacité de travail. Ensemble, vous garantirez un service adapté aux assurés, ainsi qu'une exécution correcte, efficace et uniforme de la réglementation.

## Business Analyst - (H/F) CDI

**Vous serez responsable de l'analyse**, la définition, l'implémentation et de la documentation des besoins liés à l'évolution des applications IT. Votre objectif ? La satisfaction des utilisateurs internes et externes, et cela, sans jamais perdre de vue les besoins légaux et autres exigences émanant des partenaires internes et externes.

**Faisons connaissance**  
[www.mloz.be/jobs](http://www.mloz.be/jobs)

# Les soins à domicile : un job attractif et autonome pour les infirmiers

Etre infirmier à domicile présente de nombreux avantages, notamment sur le plan des horaires de travail ou encore en ce qui concerne l'autonomie. Pourtant, les structures qui offrent ce genre de services peinent à trouver du personnel...



Nicolas Piette, directeur opérationnel à la CSD © D.R.



Cynthia Hocheit, infirmière en chef à la CSD. © D.R.

En région liégeoise, la CSD, Centrale de Services à Domicile, propose une série de services permettant aux bénéficiaires de rester plus longtemps à domicile : aide ménagère, aide administrative ou encore passage d'infirmiers à domicile. « Les séjours à l'hôpital se sont raccourcis et le phénomène s'est amplifié avec le Covid, d'une part à cause d'une saturation des hôpitaux et, d'autre part, à cause du souhait des patients, quand c'est possible, de ne pas s'éterniser à l'hôpital, de peur de contracter le Covid ou une autre maladie », explique Nicolas Piette, directeur opérationnel à la CSD.

« De plus, la différence entre le domicile et l'hôpital sur le plan de la technologie, par exemple, se réduit aussi. Beaucoup de demandes (pompes à perfusion, dialyses...) peuvent être prises en charge à domicile », ajoute-t-il, précisant qu'il ne s'agit pas de mettre en opposition hôpital et domicile mais bien de préciser que certains soins peuvent se faire ailleurs qu'en milieu hospitalier.

**« Je trouve qu'à domicile, on a un lien privilégié avec le patient. Il y a vraiment une plus-value à travailler de cette manière »**

Cela a évidemment des répercussions sur le travail des infirmiers et infirmières qui travaillent dans des structures comme la CSD. « Notre travail permet vraiment d'allier liberté et technologie », explique Cynthia Hocheit, infirmière en chef à la CSD. « L'aide à domicile, ce n'est pas juste faire les toilettes des bénéficiaires.

Ce sont les aides-soignantes qui s'en chargent. Les infirmiers et infirmières font, ici, davantage d'actes techniques. On est polyvalent et



Il ne s'agit pas de mettre en opposition hôpital et domicile mais bien de préciser que certains soins peuvent se faire ailleurs qu'en milieu hospitalier.d.r. © D.R.

touche-à-tout. Nous avons régulièrement de nouvelles formations pour apprendre comment fonctionne le nouveau matériel. Je trouve qu'à domicile, on a un lien privilégié avec le patient. Il y a vraiment une plus-value à travailler de cette manière qui nous permet d'avoir plus de temps avec le patient même si, ne nous cachons pas, on court aussi beaucoup », ajoute l'infirmière.

#### Complémentaire à l'hôpital

« On crée des liens avec les patients, c'est différent de l'hôpital et même complémentaire ai-je envie de dire. Parfois, on suit des gens pendant 10 ou 15 ans. Le soin à domicile est, pour

moi, le prolongement de l'hôpital. Une relation se tisse avec le patient et avec ses proches, de même qu'avec le médecin. On fait un peu partie de sa cellule rapprochée », note encore Cynthia Hocheit.

Malgré l'aspect attractif du métier, il est clairement en pénurie. « Nous sommes un lieu de stage reconnu pour les deux grandes écoles d'infirmiers de la région

mais c'est clair que c'est compliqué de recruter. Les écoles ont parfois 40 inscrits en première année alors que quand j'ai fait mes études d'infirmiers, nous étions 400 en première année. Les études se sont allongées à 4 ans plus une année pour

**Actuellement en recherche de 10 équivalents temps plein pour des infirmiers et infirmières**

ceux qui veulent faire une spécialisation. Ça rend l'attractivité des études plus compliquée. Et puis, ça reste des salaires "barémisés". Il faut donc être attractif au niveau de l'ambiance de travail ou des horaires. C'est une liberté qu'on peut offrir à notre personnel », note encore Nicolas Piette, ajoutant que la CSD est actuellement en recherche de 10 équivalents temps plein pour des infirmiers et infirmières. « Mais la concurrence entre employeurs est très forte », conclut-il.

Laurence BRIQUET

20009136

Tu es infirmier.e ?  
**JOB DAY**

ENTRETIENS  
QUESTIONS/RÉPONSES  
ÉCHANGES AVEC LES  
TRAVAILLEURS

SCAN ME



27 octobre 2021, de 12h à 18h

Évènement en ligne, rejoins-nous  
sur CSD Liège

Prends la route  
avec nous !

# CHU de Charleroi : aux côtés des nouveaux engagés !

Les nouveaux membres du département infirmier comme les étudiants sont systématiquement pris en charge par une infirmière ICANE.

Entamer un nouveau job au sein d'une institution génère toujours de l'inquiétude, voire une certaine anxiété qui peut entraver les capacités réelles d'adaptation. Au CHU de Charleroi, l'accueil des nouveaux collègues est une étape cruciale : personne n'est abandonné à son sort, et en particulier au sein du département infirmier !

**Tout changement engendre des craintes, c'est un sentiment légitime**

Depuis 2000, les infirmières Chargées de l'Accompagnement du Nouveau personnel et des Etudiants (ICANE) prennent chaque nouvel arrivant sous leur aile, afin de créer un climat de confiance et favoriser leur intégration. « Tout changement engendre des craintes, c'est un sentiment légitime, explique Antonella Barboni, infirmière ICANE. Nous sommes donc là dès ses premiers pas dans l'institution pour l'accompagner, répondre à ses questions, et ce, en complément de l'écolage précieux apporté par l'infirmier chef, son tuteur et ses collègues. Après un mois de travail, le nouvel engagé est revu sur base de son auto-évaluation et de son "carnet de bord" rempli par son tuteur. Si tout est au vert, on l'encourage vers l'autonomie. Si des points posent problèmes, un suivi particulier est apporté pour corriger les écarts et réintégrer au plus vite le parcours d'intégration ».

Dans de rares cas, les premiers mois de travail s'avèrent décourageants. Mais les ICANE restent aux

**Nous sommes donc là dès ses premiers pas dans l'institution pour l'accompagner, répondre à ses questions, et ce, en complément de l'écolage précieux apporté par l'infirmier chef, son tuteur et ses collègues** © DR.

côtés des recrues jusqu'à les accompagner sur le terrain de manière individuelle.

« Des moyens stratégiques de raisonnement clinique, des échanges interactifs sont alors nécessaires. Quoiqu'il arrive, les nouveaux engagés sont revus tous les trois mois, jusqu'à la fin de leur première année.

**Ces différents entretiens permettent d'évaluer l'acquisition de leurs connaissances, mais aussi leur sentiment de bien-être au travail**

Ces différents entretiens permettent d'évaluer l'acquisition de leurs connaissances, mais aussi leur sentiment de bien-être au travail ».

Le modèle d'accompagnement ICANE s'applique également à tout changement de statut ou à la reprise du travail après une interruption de longue durée. Les étudiants qui



effectuent un stage au CHU de Charleroi bénéficient aussi de ce soutien. « Accompagner quelqu'un, ce n'est pas être à sa place ou derrière lui : c'est être à ses côtés », conclut Antonella Barboni.

**De nombreux avantages de travailler à l'ISPPC**

Outre l'accompagnement par les ICANE, les nouveaux engagés au sein du département infirmier bénéficient de nombreux avantages.

Citons, à titre d'exemples, les chèques-repas, les sursalaires de 11 % pour prestations irrégulières,

**Accompagner quelqu'un, ce n'est pas être à sa place ou derrière lui : c'est être à ses côtés**

les horaires attractifs (1 week-end sur 3), la valorisation financière de certains titres et spécialités, 6 jours de

congés supplémentaires liés à l'assiduité ainsi que 3,5 jours extra-légaux... Sans oublier, l'accès à la formation permanente, la mobilité possible au sein de l'intercommunale, l'accès aux 7 crèches de l'ISPPC et les prix avantageux au sein des restaurants d'entreprise, le parking gratuit sur tous les sites...

Et surtout, la certitude de travailler dans une institution à la pointe, tournée vers le social et axée sur la recherche.

20009136

**L'ENGAGEMENT DE CHACUN FAIT LA RÉUSSITE DE TOUS**

Le CHU de Charleroi recrute du **personnel infirmier pour ses différents sites**

**Un job aux perspectives variées à la clé**

- ▶ DIALYSE
- ▶ SOINS INTENSIFS
- ▶ SALLE D'OPÉRATION
- ▶ NEUROLOGIE
- ▶ UNITÉS DE CHIRURGIE
- ▶ PNEUMOLOGIE
- ▶ GÉRIATRIE
- ▶ PSYCHIATRIE
- ▶ REVALIDATION

**Renseignements et candidatures via**  
 fabienne.vandecatseyen@chu-charleroi.be

ISPPC  
CHU de Charleroi

20009194

LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Sécurité sociale

Contrôle médical de la sécurité sociale

Le Contrôle médical de la sécurité sociale se propose d'engager

## MÉDECINS-CONSEILS

(M/F) à temps plein

**Profil souhaité :**

- médecin disposant de, respectivement pouvant obtenir une autorisation d'exercer au Grand-Duché de Luxembourg (toutes spécialités confondues) ;
- une expérience clinique d'au moins 5 ans est exigée ;
- capacité à travailler en équipe et à s'inscrire dans une démarche institutionnelle ;
- sens de l'organisation et esprit de synthèse ;
- maîtrise de la langue française et/ou allemande.

**Missions :**

- évaluer cliniquement l'état de santé des assurés dans le cadre de l'attribution des prestations de sécurité sociale ;
- aviser la prise en charge des prestations de soins de santé soumises à une autorisation prescrite par la législation ;
- accompagner les assurés dans le cadre des procédures administratives prévues par les lois, règlements ou statuts.

Le poste est ouvert aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du responsable RH (tel.: 00352 261913-1 ou cmss@secu.lu).

Les candidatures écrites accompagnées d'un curriculum vitae détaillé sont à adresser à

Monsieur le Médecin-Directeur du  
Contrôle médical de la sécurité sociale  
B.P. 1342  
L-1013 Luxembourg

## Travailler dans un hôpital à taille humaine rend le travail vraiment attractif

Au service des soins intensifs du site Etterbeek-Ixelles des Hôpitaux Iris Sud, le personnel gère, au quotidien, des patients dont le pronostic vital est en danger, ce qui implique de devoir agir rapidement et d'être capable de prendre les bonnes décisions. Et, ici, probablement plus qu'ailleurs, travailler dans de bonnes conditions est essentiel.



**Michaël Wante**, infirmier chef d'unité adjoint aux soins intensifs, sur le site Etterbeek-Ixelles aux Hôpitaux Iris Sud (HIS). © D.R.

*C'est aussi très varié. On ne sait jamais comment va être la journée*



Dans un établissement hospitalier, le travail aux soins intensifs est un travail de première ligne, hyper varié et rempli d'adrénaline. Michaël Wante est infirmier chef d'unité adjoint aux soins intensifs, sur le site Etterbeek-Ixelles aux Hôpitaux Iris Sud (HIS).

« Depuis un an et demi, nous sommes dans un nouveau bloc médico-technique, appelé New Tech, qui inclut une salle d'opération, la stérilisation, la One Day et les soins intensifs.

**On est en première ligne et en contact étroit avec les patients et leur famille. Le côté émotionnel est très présent.**

Nous gérons 8 chambres et 7 lits », explique-t-il. « Nous nous occupons de patients avec des pathologies graves qui mettent, parfois, en danger le pronostic vital à court terme. Il y a donc la complexité des pathologies et il faut pouvoir réagir vite. Le temps de réaction doit être le plus court possible. C'est aussi très varié. On ne sait jamais comment va être la journée », explique Michaël Wante.

### Contact rapproché

Le service gère également des patients qui sont en surveillance post-opératoire, notamment suite à des accidents. « On est staffé différemment par rapport aux salles traditionnelles. Les patients sont monitorés de près avec des électrocardiogrammes en continu, la prise de tension artérielle... Cela demande plus de personnel formé à la prise en charge de ces pathologies », note encore le chef d'unité qui souligne le côté humainement enrichissant de son travail. « On est en première ligne et en contact étroit avec les patients et leur famille. Le côté émotionnel est très présent car, quand on travaille avec des personnes dont le pronostic vital est engagé, il faut pouvoir rassurer de façon adéquate. Ce ne sont pas toujours de bonnes nouvelles qu'on doit annoncer.

A côté de cela, le contact rappro-

ché avec les familles permet de mieux connaître les patients, de savoir, par exemple, ce qui les calme et les apaise ».

**Ce sont des établissements à taille humaine. Le personnel est proche de la direction, des médecins et des autres membres de l'équipe. Tout le monde se connaît.**

### Un travail complet

Les soins intensifs, il a toujours su qu'il y travaillerait. « Ma sœur jumelle est également infirmière et j'ai toujours su que je voulais faire une spécialisation SIAMU (soins intensifs et aide médicale urgente). Je pense que c'est le cas de beaucoup d'autres élèves qui apprécient ce côté "action-réaction", cette capacité de pouvoir

agir rapidement et de pouvoir prendre très vite les bonnes décisions. Il y a aussi ce côté technique très varié : nous travaillons avec de nombreuses machines différentes (appareils respiratoires, pousse-seringues...). Sans compter que notre travail reprend tout ce qu'on nous a appris dans notre métier d'infirmier avec des notions de physio-pathologies et, en plus, le côté humain. C'est, à mon sens, le travail le plus complet ».

S'il devait changer de job, Michaël Wante est assez catégorique. « Je ne voudrais pas travailler ailleurs. Les Hôpitaux Iris Sud ont trois sites aigus et cette répartition fait que ce sont des établissements à taille humaine. Le personnel est proche de la direction, des médecins et des autres membres de l'équipe. Tout le monde se connaît, ce qui rend l'hôpital vraiment attractif », conclut Michaël Wante.

**Laurence BRIQUET**



Il ne s'agit pas de mettre en opposition hôpital et domicile mais bien de préciser que certains soins peuvent se faire ailleurs qu'en milieu hospitalier. © D.R.



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 infirmiers et paramédicaux et 250 médecins (sous statut d'indépendant).

Nous recrutons en CDI, pour tous nos sites, des :

**Infirmiers (h/f/x)**  
**Infirmiers spécialisés (h/f/x)**

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) : [bit.ly/3BfDlpO](https://bit.ly/3BfDlpO)

Les Hôpitaux Iris Sud  
HIS IZZ

**J'ose changer de cap.**

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](http://www.referencesacademy.be)

**Références Academy**



Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse engage des (H/F/X)

**INFIRMIERS BACHELIERS / BREVETÉS**  
pour plusieurs de ses services sur ses deux sites

Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse (CHRSM) est le groupement hospitalier de deux institutions : le CHRSM - site Meuse à Namur et le CHRSM - site Sambre à Auvellais.

Le CHRSM est un acteur majeur en Province de Namur. Avec près de 700 lits agréés, ce sont plus de 3.000 collaborateurs, dont 380 médecins, qui peuvent prendre en charge la plupart des pathologies, avec une qualité de soins toujours plus élevée en plaçant le patient au centre de leurs préoccupations.

Le CHRSM prend soin de ses valeurs d'Humanité, d'Écoute, d'Excellence, d'Engagement et d'Esprit d'équipe.



Découvrez toutes ces fonctions et bien d'autres sur notre site : [www.chrsm.be/jobs](http://www.chrsm.be/jobs)

**Votre solution recrutement 360°**  
Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement

Employer Branding	Presse	Web	Salons & Events	Un conseil ? Contactez-nous ! <b>+32 2 225 56 45</b> <a href="mailto:hello@references.be">hello@references.be</a>
-------------------	--------	-----	-----------------	--

Toutes les carrières sont sur Références. **Références** | **Références Régions**

# FOCUS MÉTIERS DE LA SANTÉ :

## SALON DE L'EMPLOI : JEUDI 21 OCTOBRE



Le 21 octobre, de 14 à 18 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.jobs**

Ces sociétés participent:



**Boostez vos recrutements !**

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

**Références**



## Jongleurs pour la coopération internationale

Nous recherchons, pour notre fonctionnement et nos projets en Belgique, en Afrique et au Moyen-Orient, des talents multiples et des spécialistes inspiré-es et inspirant-es dans des domaines divers :

**gestion de projets | administration | ressources humaines | finances | logistique | communication | digitalisation & innovation**

Avec nos partenaires belges et internationaux, nous fournissons des solutions pour relever des défis mondiaux urgents - **le changement climatique, l'urbanisation, la mobilité humaine, la paix et la sécurité, les inégalités sociales et économiques** - et pour **promouvoir la citoyenneté mondiale**. Raison pour laquelle nous avons besoin de scientifiques et d'artistes, de poètes et d'athlètes, de réalistes et de rêveurs, d'inventeurs et de jongleurs.



Enabel est l'Agence belge de développement. Nous exécutons la coopération gouvernementale belge, soit la coopération d'État à État. Nous mettons également en œuvre des projets pour d'autres organisations nationales et internationales. Nos 1.900 collaborateurs et collaboratrices gèrent quelque 150 projets dans une vingtaine de pays, en Belgique, en Afrique et au Moyen-Orient.

**Join us for jobs that matter!**



Rendez-vous sur [enabel.be](http://enabel.be)

**Enabel**

**SALON VIRTUEL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**



Rencontrez de nombreuses entreprises et centres de formation de votre région

Le 28 octobre de 14 à 19 h online

Inscrivez-vous gratuitement sur [jobfairbrussels.be](http://jobfairbrussels.be)



**Vous êtes une entreprise ou un centre de formation et souhaitez participer au salon virtuel? C'est encore possible! Contactez-nous sur [hello@referances.be](mailto:hello@referances.be) ou au 02 225 56 45**

**Jobfair Références**

