

Dossier construction

« Dans la construction, on engage quiconque se présente »



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

► © BRUNO ARNOLD/ASAP.

A lors que le variant Omicron frappe actuellement le secteur, où le travail sur chantier est la norme, le patron de la Confédération Construction lance appel à qui veut l'entendre : la pénurie est telle, pour des années encore, qu'on recrute désormais sur base de l'attitude et de la mentalité. « On vous formera et vous progresserez », affirme Niko Demeester.

■■■
« Il faut que la personne soit motivée, qu'elle accepte de se lever tôt le matin, d'arriver à l'heure sur le chantier et d'y respecter les exigences du travail en équipe tout en faisant preuve d'initiative. »

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

« S'agissant de la pandémie, le variant Omicron fait effectivement des ravages dans nos rangs », confirme Niko Demeester, à la tête de la Confédération Construction. « Le taux moyen d'absences dans nos entreprises, soit pour isolement, soit pour quarantaine, a doublé en une semaine, selon un sondage effectué auprès d'un échantillon représentatif de plus de 4.000 travailleurs, pour atteindre près de 5%. Dans certaines entreprises, on parle de près de 10% des effectifs qui sont touchés. » L'effet en est pour le moins délétère, puisque 92% des entreprises du secteur affirment dans la foulée éprouver des difficultés à respecter les délais de livraisons prévus. « Cette proportion est énorme, mais elle s'explique de plusieurs manières. D'une part, parce que les entreprises de construction travaillent bien évidemment sur chantiers. Chez nous, une personne en quarantaine n'est donc pas en télétravail comme dans d'autres entreprises où le travail peut se poursuivre de cette manière : étant absente de l'endroit où le job doit s'effectuer, elle n'est plus productive. » L'autre raison de cet impact très important réside dans les gou-

lets d'étranglement.

Le retard de livraison d'un fournisseur ou d'un sous-traitant, affecté lui aussi par Omicron, affecte directement toute l'organisation logistique du chantier si le matériel ou la prestation n'est pas livré au moment prévu. « Et il suffit parfois d'une personne absente dans une équipe pour la bloquer en totalité », souligne Niko Demeester. « Si le conducteur d'une grue est absent, il ne peut pas être remplacé par n'im-

■■■
Le secteur estime subir la double peine d'une pandémie s'ajoutant à la pénurie de personnel qui le frappe de manière structurelle.

porte qui et on ne peut donc qu'attendre son retour avant de reprendre le travail... »

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

BACK TO THE SIXTIES

« En réalité, tout ce qui nous permet d'attirer du personnel est désormais bienvenu », affirme Niko Demeester. « La pénurie est telle, et si profonde, que dans la construction nous

engageons désormais toute personne qui se présente à nous ! » Entendez par là que les entreprises du secteur semblent, pour la plupart, avoir renoncé à se montrer trop exigeantes, se résignant donc à recruter et à former sur le terrain.

« La prise de conscience est désormais bien réelle au niveau régional, où le Forem, en Wallonie, a par mis en place des événements spécifiques pour le secteur, mais aussi au niveau

fédéral, où on accentue les efforts régionaux par le biais de la défiscalisation de certaines primes d'attractivité. Mais, d'une part, cela ne suffira pas pour combler les besoins et, d'autre part, j'avoue que cette politique de la carotte me pose quelques questions : il faudrait aussi un moment agiter davantage le bâton vis-à-vis de celles et ceux qui, sans emploi, refusent de venir travailler dans un secteur où il y a du boulot. »

D'autant que, le patron de la Confédération Construction l'affirme, « le secteur paie bien et propose de nombreux avantages. Le salaire d'un ouvrier en catégorie 3, soit la plupart des ouvriers, est de l'ordre 2.988 euros bruts en moyenne. S'y ajoutent divers avantages spéci-

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

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

■ BENOÎT JULY

■■■
« Chez nous, une personne en quarantaine n'est donc pas en télétravail comme dans d'autres entreprises où le travail peut se poursuivre de cette manière : étant absente de l'endroit où le job doit s'effectuer, elle n'est plus productive. »

Références

LE DOSSIER

Régions

► CONSTRUCTION

LA STIB

« On apprend une grande partie du métier chez nous »

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



Stéphane Huart, Manager System Integration, Infrastructure. ► D.R.

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

PROJETS TRANSVERSAUX

« Il y a des projets de petite envergure qui concernent du renouvellement, de la mise à niveau ou même la construction de petits locaux. Nous avons des infrastructures classiques comme des bâtiments pour nos

agents ou notre matériel qu'il faut rénover mais nous travaillons aussi sur des projets transversaux qui peuvent aller de quelques millions à plusieurs dizaines de millions d'euros. Je pense, par exemple, au nouveau dépôt électrique de Neder-Over-Heembeek, près de l'hôpital militaire, avec beaucoup d'innovations et de nouvelles contraintes, mais aussi à des rénovations lourdes comme le dépôt historique près de la Gare du Midi ou encore des sous-stations électriques et des lignes ferroviaires. Sur de gros projets comme celui du tram de Neder-Over-Heembeek, on coordonne les équipes de différents départements et parfois, nous travaillons avec des acteurs extérieurs comme la Région ou Beliris sur certains projets.

Il arrive qu'on amène simplement un apport technique. Il faut que chacun trouve son rôle en fonction de ses compétences », ajoute-t-il. Sans compter l'intérêt du challenge « technique » que représentent de tels projets qui mobilisent de nombreux corps de métiers. « Quand on crée un nouveau bâtiment, on doit réfléchir à la manière optimale de le faire tourner. Si on prend un dépôt électrique, on doit prendre en compte que les véhicules vont tous charger pendant la même période, à savoir la nuit, se poser la question de savoir quelle puissance ils vont utiliser quand ils vont arriver tous en même temps... Tout cela, ce sont des challenges pour les équipes et des questions que nous nous posons au département Infrastructures ».

« Quand on arrive chez nous, il y a pas mal à faire pour développer ses connaissances : ça fait partie de la beauté de la mission »

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

« On n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires pour faire tourner une entreprise comme la STIB, y compris dans les études et même après, on n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires »

« De ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneur », ajoute Catherine Mignon, cheffe de chantier voies à la STIB.

« Ce projet de tram est donc vu comme une occasion unique de mieux connecter le quartier au reste de la Région, tout en améliorant également en profondeur la qualité de l'espace public tout au long du tracé. »

ingénieurs électromécaniciens ou bâtiments et des ingénieurs architectes mais aussi des archi-

tectes, des urbanistes et des bailleurs techniques (construction, architecture paysagère,

électricité...). Il n'y a pas de parcours type pour les métiers du rail, on apprend une grande partie du métier chez nous », argumente Stéphane Huart, précisant qu'il y a beaucoup à apprendre sur le terrain.

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

■ LAURENCE BRIQUET



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

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

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

Ce sera en effet une nouvelle liaison rapide avec le centre-ville car, après 15 ans d'importants investissements par la ville de Bruxelles, après le développement de logements, d'infrastructures collectives et de services publics, c'est à présent la mobilité qui est au cœur de toutes les attentions à Neder-Over-Heembeek. Ce projet de tram est donc vu comme une occasion unique de mieux connecter le quartier au reste de la Région, tout en améliorant également en profondeur la qualité de l'espace public tout au long du tracé. Le choix du tram est



L'intermodalité : est un enjeu d'importance pour La STIB. ► D.R.

justifié par une étude d'impacts menée en 2019, les autres modes de transport disposant d'une capacité trop limitée pour faire face aux perspectives de fréquentation liées à l'augmentation démographique du quartier.

COMPÉTENCES VARIÉES

Pour mener le projet à bien, il faut évidemment interconnecter plusieurs départements de l'entreprise ayant chacun des compétences variées. « Je pense aux métiers électriques car il faut amener l'électricité sur le chantier, relier les stations entre elles par la fibre optique, installer la signalisation, les lignes aé-

riennes, sans oublier tout le côté informatique. Penser aux quais et aux arrêts, notamment pour les personnes à mobilité réduite, faire en sorte que ces arrêts s'intègrent bien dans l'environnement... Bref, que tout le monde vienne « accrocher » ses éléments au bon moment. La Région en profite aussi pour refaire les espaces urbains, mettre de nouveaux trottoirs... ». La STIB installera aussi ses rails qui sont fabriqués dans sa propre usine. « Cela non plus, on ne l'imagine pas nécessairement », poursuit Catherine Mignon.

Ce qui n'est pas sans répercussion sur l'emploi puisque la STIB cherche notamment à engager un chef de chantier voies de tram. « C'est clair que c'est difficile d'engager de nouvelles personnes mais, pour les nouvelles recrues comme moi qui suis arrivée il y a un an, je dirai que, si on est passionné par les chan-

« On n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires pour faire tourner une entreprise comme la STIB, y compris dans les études et même après, on n'imagine pas tous les métiers qui sont nécessaires »

« De ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneur », ajoute Catherine Mignon, cheffe de chantier voies à la STIB.



« De ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneur », ajoute Catherine Mignon, cheffe de chantier voies à la STIB. ► D.R.

pour faire tourner une entreprise comme la STIB, y compris dans les métiers de la construction. Il y a aussi l'environnement de travail qui est important et un travail est fait pour une vraie mixité homme/femme. Si elle devait faire passer un message aux futures recrues ? « De ne pas hésiter à postuler. De nombreux postes sont ouverts et cherchent preneur », ajoute la cheffe de chantier qui espère étoffer son équipe.

■ L.B.

Intérim : une voix de solution pour le secteur de la construction ?



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

► BELGA

La pénurie des talents est connue depuis de nombreuses années dans le domaine de la construction. La crise du Covid et les inondations de juillet 2021 n'ont rien fait pour améliorer la situation déjà bancale. Aujourd'hui, c'est aussi le secteur de l'intérim qui est touché par cette même crise. Les agences peinent à trouver des candidats et font preuve d'inventivité pour les attirer.

Le manque de candidats, tous secteurs confondus, est criant depuis plusieurs années. Le phénomène n'est pas nouveau, le war for talents - la guerre des talents - existe depuis déjà plus de 24 ans. Le secteur de la construction n'est pas en reste. Alors que son marché est florissant, la fidélisation des nouvelles recrues s'avère beaucoup plus compliquée. Pour les entreprises, plusieurs solutions leur sont offertes pour engager de nouvelles personnes : trouver la perle rare sortant d'une école, former un ou une stagiaire venu travailler dans l'entreprise, l'appel aux sous-traitants étrangers ou l'engagement de personnel via les agences d'intérim. Pourtant, il

semblerait que ces dernières chassent aussi dans le même vivier face à cette pénurie de talents.

Chez Adecco, le groupe franco-suisse spécialisé dans l'intérim, ce sont plus de 11.500 postes qui sont vacants dans plus de 4000 entreprises. Chez Randstad Group, ce sont 500 nouvelles recrues qui sont dans le viseur.

UNE RECHERCHE DE PROFILS ENGAGÉS

Pour Stéphane Dieleman, administrateur délégué de Louis De Waele, une entreprise de construction, rénovation et restauration, la difficulté est bien présente. La boîte compte environ 110 employés pour 90 ouvriers. Si la construction est une passion pour le CEO, il souhaite qu'elle le soit aussi pour les futurs travailleurs de l'entreprise.

Pour lui, le maître-mot reste « l'engagement » : « Aujourd'hui, nous cherchons à engager des gens, pour avoir à la fois la maîtrise et la qualité au sein de l'entreprise. Nous travaillons parfois avec des clauses sociales, mais cela peut s'avérer compliqué parce que l'on tombe souvent sur des personnes qui ne sont pas très motivées. »

« Si l'État, ne forme pas, cela sera à nous de le faire. »

Il n'y a que ça qui compte. Les gens que recrute doivent être engagés. C'est ça le premier grand pas » nous confie-t-il. L'enjeu pour les agences d'intérim est de jouer avec ces facteurs. Pour Sébastien Cosentino, porte-parole de Randstad, les demandes au sein des groupes de construction sont diverses : « On ne peut pas dire qu'il y ait vraiment un métier en particulier en pénurie, mais les métiers techniques au sein de la construction le sont particulièrement ». Les profils recherchés sont larges et passent par des coffreurs, ouvriers et maçons qualifiés, aux métiers de parachèvement ou liés aux techniques HVAC (ventilation, climatisation) comme les frigoristes par exemple.

FORMATION, FORMATION, FORMATION

La guerre des talents induit que le contexte devient de plus en plus compliqué de trouver les perles rares, et ce, malgré les efforts déployés par les différentes boîtes d'intérim : « Cette situation est un élément que nous devons prendre avec le plus grand sérieux. Nous sommes un acteur important de l'écosystème du marché

du travail. Nous sommes donc en obligation de nous réinventer en permanence pour pouvoir attirer, former et fidéliser nos meilleurs talents, que cela soit pour nos clients, mais également pour nous, en tant qu'employeur » souligne le porte-parole de Randstad. Des outils sont donc nécessaires en termes de formation.

Un point que Sonia Frey, en tête des RH et du management en communication externe chez Adecco appuie : « Tout démarre de la formation, le fait de donner envie aux jeunes de se lancer dans certains domaines. C'est un travail à faire sur du long terme ». Des formations sont également mises aux points par les agences d'intérim, pour tenter de redynamiser le secteur de la construction, notamment via la création de projets transversaux laissant place à un réseau de consultants experts dans le secteur d'activité pour apporter des réponses appropriées. Le déficit de notoriété et d'attractivité de certains métiers est aussi pointé du doigt, ce que souhaite pallier les agences et les entreprises grâce à une meilleure vitrine, notamment médiatique. Pour attirer de nouveaux talents, Adecco a d'ailleurs une nouvelle technique bien rodée : offrir des vacances « all inclusive » en Grèce aux (nouveaux) inscrits dans leur agence. Plusieurs personnes seront tirées au sort après la clôture de la campagne fin mars. Alors que l'agence n'avait jus-

« Nous sommes un acteur important de l'écosystème du marché du travail. Nous sommes donc en obligation de nous réinventer en permanence pour pouvoir attirer, former et fidéliser nos meilleurs talents, que cela soit pour nos clients, mais également pour nous, en tant qu'employeur. »

L'INTÉRIM : UNE SOLUTION PARTIELLE

Si les agences s'efforcent de travailler l'image de marque de ces métiers, le résultat n'est malheureusement pas toujours au rendez-vous pour les entreprises en recherche constante de corps de métier. Malgré les demandes, les recrues ne sont pas souvent au rendez-vous, ou ne détiennent pas les qualités demandées. Un constat qui les pousse souvent à former elles-mêmes leurs futurs travailleurs de terrain. « Nous avons du mal à trouver des ouvriers qualifiés en intérim, notamment parce que les profils recherchés sont déjà pris. Nous essayons alors d'aller chercher les recrues dans les écoles, à la source. Aujourd'hui, j'essaie

d'engager des jeunes et de constituer des équipes pour qu'ils soient parrainés, pour qu'ils acquièrent de l'expérience » explique Stéphane Dieleman.

Il continue : « Il y a un manque de moyens alloués pour les formations. Les entrepreneurs essaient de se mettre ensemble pour créer des lieux où l'on va former des jeunes au sein de l'ADEP - l'association des entrepreneurs de Belgique - qui regroupe les classe 8 [ndla : entreprises disposant d'agrément afin de pouvoir exécuter des travaux pour les pouvoirs publics d'un budget supérieur à 5.330.000 euros].

Nous cherchons à avoir notre propre école. Si l'État, ne forme pas, cela sera à nous de le faire ». S'il confirme la pénibilité du métier, le CEO de Louis De Waele insiste : « Il faut motiver les gens, c'est un formidable métier : vous laissez des traces dans la ville ».

■ SARAH LOHISSE

« C'est un formidable métier : vous laissez des traces dans la ville. »

Références

LE DOSSIER

Régions

► CONSTRUCTION

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

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

Depuis plus de 70 ans, IGRETEC, l'Intercommunale pour la Gestion et la Réalisation d'Etudes Techniques et Economiques, à Charleroi, travaille main dans la main avec ses communes associées pour développer des projets dans le secteur de la construction.

Aujourd'hui, IGRETEC emploie plus de 300 travailleurs et compte plusieurs Directions dont une est spécifiquement dédiée au Bureau d'études et à la Maîtrise d'ouvrage qui occupe près d'un tiers du personnel. « La direction connaît une très forte croissance en termes d'engagements ces derniers mois. C'est très réjouissant. L'équipe travaille sur des constructions neuves, des projets de rénovation énergétique ou des rénovations lourdes à l'instar de la Cité des Métiers à Charleroi dont le chantier débute. Nous réalisons également des expertises ainsi que des études de faisabilité », explique Julien



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

Bertrand, chef de service au Bureau d'études du pôle bâtiment chez IGRETEC.

DENRÉES RARES

Pour faire tourner ce bureau, il faut évidemment du personnel actif dans le secteur de la construction. « Notre activité est en pleine croissance. Dans les trois services du bureau d'études, nous recherchons énormément de profils, de tous niveaux : cela va de l'ingénieur au dessinateur en passant par les assistants concepteurs et les profils plus technico-adminis-

« Les projets que nous menons participent au développement économique et à la redynamisation de la région et du centre urbain. »

tratifs. Nous travaillons sur des marchés publics, il y a donc pas mal de travail administratif derrière », poursuit le responsable dont le pôle (bâtiment) à lui seul compte une cinquantaine de personnes et cherche à en embaucher rapidement une quinzaine pour répondre à son carnet de commandes. Aujourd'hui, même si la demande est là, certains profils restent compliqués à trouver ».

DES PROJETS VARIÉS

Comment attirer les nouvelles recrues dans un secteur en pénurie ? « Nous pro-

posons à nos collaborateurs de travailler sur des projets passionnants. Sur le territoire de Charleroi Métropole, les projets que nous menons participent au développement économique et à la redynamisation de la région et du centre urbain. Nous avons également la chance d'être au cœur de projets d'intérêt public. Grâce à

notre expertise et à la diversité de notre offre de services, nous décrochons par ailleurs de nombreux projets, partout en Wallonie et sur Bruxelles. Nous travaillons sur des immeubles de bureaux, sur des laboratoires pour les biotech, en passant par des rénovations lourdes de bâtiments histo-

riques, la construction de crèches, de maisons de repos... Travailler avec nous, c'est intégrer un grand bureau mais où l'ambiance de travail reste positive, dynamique et chaleureuse ». L'intercommunale IGRETEC recherche à recruter des dessinateurs, des ingénieurs (stabilité et techniques spéciales) ou encore des surveillants de chantier.

■ LAURENCE BRIQUET



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



ENSEMBLE,
CONSTRUIRE
DURABLEMENT
LE FUTUR!

IGRETEC



PRENDRE PART À DES PROJETS PORTEURS DE SENS !

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

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

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

Pour rejoindre notre team ?
Découvrez toutes nos offres d'emploi sur [igretec.com/jobs](https://www.igretec.com/jobs) et postulez en ligne.



Ville de Durbuy

DURBUY RECRUTE

Un chef de bureau Population - Etat civil.
(H/F/X) Niveau A

Commune de 11.500 habitants, pôle majeur du tourisme en Wallonie, dynamique, notre Commune relève de nombreux défis.

Le bureau Population - Etat civil est dans une dynamique d'échanges modernes, son guichet électronique le rend proche du citoyen.

La fonction qui vous attend

Vous serez responsable de l'organisation du Service et du management de vos agents. La rédaction des actes d'état civil, l'enregistrement des citoyens dans les registres, la délivrance des documents et attestations y afférent voilà un aperçu des matières que vous aurez à coordonner.

Nous vous offrons

La possibilité de rejoindre une équipe de direction jeune et dynamique, vous serez épaulé avec professionnalisme pour atteindre les objectifs fixés.

Détails de notre offre

Consultez www.durbuy.be/bureau-population
Service du personnel : 086/219.832 ou 827

Délais

Votre candidature doit être posée pour le 28 mars 2022.

SA CONSTRUCTIONS D.B.L

ENTREPRISE GÉNÉRALE AGRÉÉE EN CLASSE 5



Recherche pour participer
au développement de l'entreprise

1 CHEF D'ÉQUIPE EXPÉRIMENTÉ EN MAÇONNERIE ET BÉTON

Meneur d'hommes, autonome, méticuleux, respectueux des règles de l'art, de la sécurité et de l'environnement avec minimum 10 ans d'expérience dans la fonction.

2 MAÇONS DEUXIÈME ÉCHELON

Autonomes, méticuleux, respectueux des règles de l'art et du matériel mis à votre disposition, sachant lire les plans avec minimum 5 ans d'expérience.

1 MANŒUVRE SPÉCIALISÉ

Disposant d'un brevet de grutier pour grue type Arcomet.

1 CHAUFFEUR PERMIS CE POLYVALENT

Pour camion container + grue, pelle mécanique, chargeur télescopique, etc + travail sur chantier. Ordonné, ayant le sens de l'anticipation, respectueux du matériel mis à votre disposition.

Entreprise SA CONSTRUCTIONS D.B.L

A l'attention de M. Debotte Jean-Louis
Avenue Fernand Labby 36

1390 GREZ-DOICEAU

Tel : 010/84.08.18

Fax : 010/84.08.71

@: jl.debotte@dblconstructions.be

2001023416

2001023416

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement



Employer Branding



Presse



Web



Salons & Events

Toutes les carrières sont sur **Références**.

Références

Références
Régions

Un conseil ?
Contactez-nous !
+32 2 225 56 45 - hello@references.be

ALERTE JOB

ASSISTANT(E) DE DIRECTION 40H/SEMAINE
FRANÇAIS / ANGLAIS

COMPÉTENCES ATTENDUES

- Accueillir les différents contacts commerciaux
- Gérer le secrétariat téléphonique et filtrer les appels
- Organisation des plannings
- Rédiger des supports de communication interne (rapport, compte rendu, note...)
- Traiter l'information (collecter, classer et mettre à jour)
- Assurer la transmission des informations en interne et en externe (décisions, notes etc.)
- Réaliser la gestion administrative des contrats
- Organiser des déplacements professionnels
- Préparer et organiser des réunions
- Saisir des documents numériques
- Réaliser la gestion administrative du courrier
- Organisation d'événements
- Maîtrise de la suite Office
- Réaliser des courses à la demande de la direction

ENVOYEZ VOTRE CV VIA RH@DPS.LU

martelange.lu

Laura - 31 ANS
Project Manager
Grâce à **Références**,
elle a trouvé un job
plein d'innovation.



Toi aussi tu veux
trouver un job ?
Retrouve plus
de **2.500 emplois**
qui n'attendent
que toi sur
References.be !

Toutes les carrières
sont sur

Références

Références

Dossier bien-être au travail



18-02-2022

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

TACTIC Empl@i

Une stratégie numérique intensive et efficace
pour trouver de l'emploi !



70% des participants
ont un job dans les 6 mois

Inscription : 081/63 34 90 ou www.interface3namur.be

Formation du 14/02 au 25/04/2022
Réservée aux demandeur-euse-s d'emploi

Avec le soutien du Forem
forem

Interface3.Namur - Avenue Sergent Vrinthoff 2, 5000 Namur
081/63 34 90 - contact@interface3namur.be - www.interface3namur.be

N° d'entreprise : 02020.417.226 - RPM Namur - N° de compte : 0842 0862 4169 7054

2001010527

2001010508

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 **Referencesacademy.be**

Références
Academy

2001029813