

Références

DOSSIER **SOINS DE SANTÉ** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

EMPLOI

Le nombre de chômeurs est stable en décembre

Le nombre de chômeurs indemnisés était stable en décembre par rapport au même mois en 2021, ressort-il des chiffres de l'Onem. Le mois dernier, 280.847 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi ont perçu une allocation, soit 483 de plus qu'en décembre 2021 (+0,2 %).

Le chômage complet diminue chez les femmes (-1.976 unités, -1,6 %) mais augmente chez les hommes (+2.459 unités, +1,6 %). Celui des moins de 25 ans augmente de 4,1 % (+720 unités) et celui des 25 à 49 ans, de 3,4 % (+5.230 unités). Dans la classe d'âge des 50 à 59 ans, il baisse de 2,1 % (-1.329 unités). Le nombre de chômeurs de 60 ans et plus diminue également (-8,9 %, -4.138 unités).

Géographiquement, Bruxelles connaît une faible diminution (-0,2 %) alors qu'en Flandre, le nombre de chômeurs complets indemnisés recule de 1,6 %. En Wallonie, il progresse de 1,9 %.

Le chômage complet de courte durée (moins d'1 an) augmente de 13.191 unités (+17 %), mais celui dont la durée est comprise entre 1 et moins de 2 ans diminue de 5.886 unités (-12,6 %). Le chômage de très longue durée (2 ans et plus) recule de 6.822 unités (-4,4 %).

BELGA

WALLONIE-BRUXELLES

Une plateforme pour développer ses compétences numériques

La Fédération Wallonie-Bruxelles veut doper l'utilisation de la plateforme en ligne Pix, destinée au développement des compétences numériques et utilisée par 8.000 personnes depuis son lancement en 2022. A partir du 6 février, une campagne de communication sera lancée pour faire connaître son existence et généraliser son utilisation dans les écoles et le monde professionnel.

L'outil, gratuit, propose d'évaluer, de développer et de certifier ses compétences numériques à l'aide de modules. Il permet de travailler notamment sur la recherche d'informations en ligne, la gestion des données, le développement de documents textuels ou la protection des données personnelles. BELGA

EMBAUCHE

Infor Jeunes relance sa campagne Action Job Etudiant

Les centres Infor Jeunes de Wallonie ont décidé de relancer leur campagne Action Job Etudiant, avec des dizaines d'ateliers gratuits organisés un peu partout entre février et avril. L'objectif est d'aider un maximum de 15 à 26 ans à maîtriser les clés pour postuler efficacement, mais aussi les informer sur la législation afin qu'ils fassent valoir leurs droits. Les jeunes seront notamment informés sur le droit du travail étudiant. Ils pourront aussi se faire conseiller pour la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, mais aussi obtenir des conseils sur les méthodes de recherche d'un emploi ou bénéficier d'une simulation d'entretien d'embauche. Des rencontres avec des employeurs potentiels de leur région sont aussi au programme. Infos sur actionjob.be BELGA

SOINS DE SANTÉ

« Les infirmières ne sont pas des pions interchangeables »

Les travailleurs du secteur non marchand manifestaient mardi dernier pour dénoncer des conditions de travail épuisantes. Une formatrice en soins infirmiers estime qu'il est urgent d'améliorer les normes d'encadrement, notamment.



ENTRETIEN

CAROLINE DUNSKI

Cécile Sottiaux est directrice de département Santé de la Helha (Haute Ecole Louvain en Hainaut) - Jolimont. Selon elle, il est urgent de cesser les blablas et de passer aux actes, de revoir le financement pour améliorer les normes d'encadrement.



Il est important que les écoles se tournent vers les hôpitaux pour analyser leurs besoins et leurs attentes, et qu'on les mette aussi en contact avec nos besoins et nos attentes

”

Quels sont les liens qui unissent la Helha au pôle hospitalier Jolimont ?

La Helha a quatre écoles d'infirmières en Hainaut, et le site de Jolimont en regroupe 2. Il y a la Helha, avec environ 280 bacheliers en soins infirmiers. L'an dernier, ils étaient 313, mais cette année on n'a pas recruté comme avant et on a perdu des étudiants en 1^{re} et 2^e années. Il y a aussi l'Iesca (Institut d'enseignement secondaire complémentaire catholique) qui forme des infirmiers brevetés, avec environ 250 étudiants. La Helha et Jolimont sont 2 entreprises distinctes, même s'il y a un lien étroit de partenariat qui permet un recrutement de futurs infirmiers bien réel.

Quels sont les canaux de recrutements ?

Il y a le Speed Dating des infirmiers dans le château de Jolimont le 8 mars prochain. Il concerne les étudiants en fin de cursus ou en cours de spécialisation. Il y a aussi la journée portes ouvertes de la salle d'opération de Lobbes et le Forum de l'ACN, l'Association belge des praticiens de l'art infirmier. C'est le gros carrefour de la profession, auquel tous les étudiants participent et où même les directeurs de soins sont présents.

Quels sont les meilleurs incitants pour

« Tous les hôpitaux sont dans des campagnes de recrutement et c'est à qui séduira le mieux les étudiants. »

© VINCENT KALUT/PHOTO NEWS

recruter ou retenir le personnel ?

Parfois, les avantages sont autres que simplement financiers. Le message que je fais généralement passer auprès des directeurs et directrices des soins infirmiers, c'est qu'ils prennent soins de nos étudiants dès les premiers stages en milieu hospitalier. S'ils veulent fidéliser les étudiants et les recruter par la suite, les expériences de stages sont prédominantes, quelle que soit la formation. Le rôle des infirmières Icanes, chargées de l'accueil des nouveaux engagés et de l'accompagnement des étudiants, est primordial. Ce sont des personnes relais pour nos étudiants. Quand cela ne se passe pas bien, ce sont les personnes vers lesquelles nous allons nous tourner pour avoir un relais auprès de la direction. Il est important que les écoles se tournent vers les hôpitaux pour analyser leurs besoins et leurs attentes, et qu'on les mette aussi en contact avec nos besoins et nos attentes.

Quelle politique RH doivent développer les hôpitaux pour faire face à la pénurie ?

Pour arrêter l'hémorragie et assurer la rétention, il faut maintenir du sens : permettre aux infirmiers de prendre le temps de prendre soin des patients et de

ne pas enchaîner des soins sans même avoir le temps de les raisonner. L'idéal, c'est d'avoir des équipes suffisamment nombreuses. Il manque parfois 3 ou 4 équivalents temps plein par unité de soins. C'est interpellant, parce qu'alors, on n'est pas assez nombreux, on demande aux personnes présentes d'en faire plus, et on les épuise. On part alors dans un cercle vicieux. Ce qui leur permet de tenir le coup quand cela crise un peu partout, c'est de renforcer les équipes avec des intérimaires, mais aussi des enseignants, anciens infirmiers compétents, qui viennent jobber pour renforcer les équipes. Il faut retenir que les infirmières ne sont pas des pions interchangeables. Une infirmière est compétente dans le milieu où elle exerce et où elle est experte après 5 ou 10 ans au même endroit. Ce qui interpelle en ce moment, ce sont les unités qui ne tournent pas bien ou qui ferment faute de personnel. Dans ces unités, l'accompagnement des étudiants ne peut pas être assuré correctement et, généralement, le retour de stage n'est pas très positif.

Quels sont les moyens sur lesquels peuvent compter les hôpitaux ?

Les problèmes des infirmiers doivent être médiatisés. On n'en parle pas encore assez, même s'il y a eu une grève. J'ai vu plusieurs directions hospitalières qui soutenaient le mouvement de grève. Tout le monde s'accorde sur le fait qu'il faut revoir le financement pour améliorer les normes d'encadrement. Il faut établir d'urgence un plan d'attractivité et de rétention pour la profession, et cela doit venir du politique. Les hôpitaux ont fait ce qu'ils pouvaient et les infirmiers/ères ont donné tant et plus. Maintenant, ils disent stop.

L'armée recrute pour étoffer sa composante médicale



La Défense organisait ce mercredi un Job Day pour recruter des médecins, infirmiers et ambulanciers. Et début mars, une journée s'adressera aussi aux dentistes.

CAROLINE DUNSKI

Pour 2030, l'armée belge souhaite que sa composante médicale atteigne 7% de l'ensemble du personnel militaire, y compris les coordinateurs de soins et les officiers ou sous-officiers qui assurent l'appui logistique ou les technologues en imagerie médicale et en laboratoire. En zones d'opération, cette composante fournit toujours un appui médical aux trois autres composantes de l'armée : terre, air et marine.

La Défense organise régulièrement des journées de recrutement sur le territoire national et, chaque année, elle recrute de futurs étudiants en médecine qui, au sortir de la rhéto, envisagent de poursuivre leur parcours académique en son sein. Ceux-ci sont détachés dans une faculté civile comme étudiants militaires et sont périodiquement soumis à des camps de formation militaire.

« Pour recruter, nous avons évidemment des contacts avec les hautes écoles, dans lesquelles nous allons donner des séances d'information à l'intention des étudiants en soins infirmiers qui sont dans l'année diplômante », explique le commandant Michel Renotte, directeur du Centre d'information de la Défense de la Province de Hainaut. « Nous participons aussi au Forum annuel des étudiants en soins infirmiers à Charleroi, où nous tenons un stand. Avec toutes ces initiatives, nous parvenons tant bien que mal à recruter en nombre suffisant pour occuper les postes d'infirmiers. Pour la formation des médecins, nous allons dans les écoles secondaires, pour rencontrer les étudiants en fin de cycle, et à l'UMons, où nous pouvons proposer aux étudiants de BAC 1 ou 2 de poursuivre leur

parcours académique au sein de l'armée. C'est ce que nous appelons le "recrutement complémentaire". »

La particularité des étudiants incorporés à l'armée, rémunérés pendant la durée de leurs études, est qu'ils sont aussi candidats militaires et, à ce titre, signent un acte d'engagement. Michel Renotte souligne qu'une sélection sévère s'effectue à l'entrée : « Ils doivent bien sûr réussir les épreuves du concours d'entrée aux études de médecine, comme n'importe quel candidat civil, mais aussi les épreuves de sélection à la Défense. Ils ont une épreuve en première et deuxième langues, c'est-à-dire en néerlandais pour les francophones, puis des épreuves sportives et cognitives, une interview de motivation ainsi qu'une interview spécifique pour les études de médecine, pour s'assurer qu'ils ont bien compris vers quoi ils vont à la Défense et dans quel cadre ils vont opérer. »

Les dentistes ne sont pas légion

« Il y a aussi une règle de rendement », explique Guy Dobbelaere, colonel d'aviation, commandant militaire de la Province de Hainaut. « C'est-à-dire que les militaires engagés et payés par la Défense pendant qu'ils étudient doivent prêter une fois et demie la durée de leurs études. S'ils partent avant le terme de la période, ils sont tenus de rembourser une partie des salaires perçus. »



Quand il y a une catastrophe dans le pays, l'armée peut être appelée à aider les gens dans le besoin

Guy Dobbelaere commandant militaire de la Province de Hainaut

”

Au niveau médical, le Job Day montois mis sur pied ce mercredi s'adressait aux étudiants ou futurs étudiants en médecine, ainsi qu'aux jeunes médecins, aux bacheliers et étudiants en soins infirmiers inscrits dans l'année diplômante, et aux personnes qui souhaitent entreprendre une formation d'ambulancier militaire.

Michel Renotte précise que « les candidats sous-officiers ambulanciers disposent d'un Certificat d'enseignement secondaire supérieur » (CESS) et « suivent une formation complète à la Défense. Ils sont essentiellement formés à l'aide médicale d'urgence, mais des postes sont aussi ouverts pour des candidats soldats qui ne disposent pas d'un CESS. Ils peuvent candidater comme soldats ambulanciers ou comme soldats d'appui médical, et nous assurons la formation complète de ces jeunes. En général, une grosse partie de nos étudiants en médecine vont être orientés

« Une grosse partie de nos étudiants vont être orientés vers la "médecine aiguë", une spécialité qui les prépare aux situations de polytraumas qu'ils peuvent rencontrer en zones d'opérations », précise Michel Renotte. © KIM FOUICART/PHOTO NEWS

vers ce qu'on appelle la "médecine aiguë", une spécialité qui s'effectue sur trois ans après le tronc commun et qui les prépare aux situations de poly-traumas qu'ils peuvent rencontrer en zones d'opérations. Certains vont se diriger vers la médecine générale ou, en médecine interne, vers l'infectiologie. Cette année, une jeune médecin a choisi la radiologie interventionnelle (l'utilisation de techniques d'imagerie par rayons X, pour faciliter l'introduction et le guidage des instruments à l'intérieur de l'organisme à des fins diagnostiques ou thérapeutiques, NDLR). Les spécialistes recrutés sur diplôme sont anesthésistes/réanimateurs, chirurgiens, médecins d'urgence et médecins du travail. »

Un Job Day spécifique est également organisé à l'intention des futurs étudiants en médecine et en sciences dentaires le 4 mars, à l'hôpital militaire de Neder-over-Heembeek. Il s'adresse aussi à celles et ceux qui sont déjà diplômés. « Nos visiteurs du Job Day de Mons qui envisagent d'entreprendre des études en médecine et en sciences dentaires ont été invités à s'y rendre, afin de compléter leur information », poursuit Michel Renotte. « Le recrutement des dentistes et étudiants en sciences dentaires n'est pas simple. Nous rencontrons peu de candidats pour cette filière d'études et de recrutement dans nos Centres d'information. » Sur la bonne centaine de personnes inscrites au Job Day de Mons, une cinquantaine était intéressée par la thématique médicale.

Guy Dobbelaere insiste sur le fait que « pendant le covid, les ambulanciers militaires ont opéré au service du 112 et comme aides-soignants dans les maisons de repos. Nous avons aussi fourni des infirmiers, dans une moindre mesure, parce que c'est une fonction critique au sein de la Défense également. Quand il y a une catastrophe dans le pays, comme les inondations de juillet 2021, l'armée peut être appelée à aider les gens dans le besoin. »



Les étudiants doivent bien sûr réussir les épreuves du concours d'entrée aux études de médecine, mais aussi les épreuves de sélection à la Défense

Michel Renotte directeur du Centre d'information de la Défense de la Province de Hainaut

”

Précompte professionnel : ce qui change

Le précompte professionnel peut générer des effets pervers. En particulier si l'imposition se révèle supérieure à l'augmentation perçue, auquel cas le salaire net... diminue. D'où un « lifting » apporté en janvier.

BENOÎT JULY

Peu d'entre nous y font vraiment attention alors que les modalités de calcul du précompte professionnel impactent bel et bien le « net » perçu à la fin du mois. En l'espèce, c'est une nouvelle méthode de calcul, en vigueur depuis janvier, qui commence à produire ses effets, en sus de l'indexation annuelle des barèmes fiscaux.

Le précompte professionnel, pour rappel, n'est autre que le montant que votre employeur déduit de votre salaire brut afin de le verser à l'Etat, sans attendre votre déclaration fiscale de l'année suivante. Les montants prélevés en 2023 seront de la sorte reportés sur votre déclaration de 2024, le montant réellement dû aux impôts étant alors ajusté, à la hausse ou à la baisse, par le biais de divers critères tels que l'existence de frais professionnels déductibles, d'une épargne-pension individuelle ou d'investissements dans l'isolation de votre maison par exemple.

« Avant la réforme actuelle, il pouvait arriver que le prélèvement du précompte génère, à la suite d'une augmentation salariale, la perception d'un salaire net mensuel inférieur à ce qu'il était avant cette augmentation », commente Isabelle Caluwaerts, Legal Expert chez Partena Professional. « La raison de cette anomalie résidait dans le fait que, à la suite de l'augmentation, le bénéficiaire passait dans une tranche d'imposition supérieure, davantage précomptée. »

Un changement de méthode

Techniquement, cet écueil est désormais évité par une nouvelle méthode de calcul qui écarte l'ancien système basé sur l'application de barèmes spécifiques par tranches d'imposition de quinze euros, et qui se fonde désormais sur le montant imposable réellement perçu. « Par exemple, dans l'ancien système, un travailleur (marié avec un enfant à charge) touchant un salaire brut de 3.500 euros se voyait retenir un précompte de 755 euros. Avec une augmentation de 5 euros en brut, le précompte passait à 763 euros », calcule notre interlocutrice. L'augmentation de précompte étant plus conséquente que l'augmentation du brut, la conséquence était une diminution du salaire net du travailleur de 3 euros.

« Le nombre de salariés concernés est potentiellement important, même si l'impact financier, quoique positif, n'est pas exceptionnel », reconnaît l'experte. « Mais éviter de payer trop de précompte, dans une période où le pouvoir d'achat est sous pression, ce n'est tout de même pas anodin. »

S'agissant de protection du pouvoir d'achat, « c'est surtout du côté de l'indexation des tranches d'imposition qu'il faut se tourner », souligne Isabelle Caluwaerts. « Avec l'indexation des salaires, le précompte professionnel serait sensiblement augmenté pour nombre de travailleurs, vu la progressivité de l'impôt, si les tranches d'imposition n'étaient pas elles aussi indexées. » Autrement dit, l'indexation des tranches permet de neutraliser l'impact fiscal de l'indexation, la même imposition étant appliquée au salaire malgré son indexation. « Il peut y avoir des cas particuliers où la neutralisation ne joue pas à 100 %, mais le principe est bel et bien celui-là. »

30 années au service d'une passion : le métier d'infirmière

La profession d'infirmier n'est pas de tout repos. Elle n'en est pas moins attrayante, notamment en raison de son caractère humain mais aussi des multiples fonctions qu'elle propose. Coup de projecteur sur Christelle Vastrade, Directrice du département infirmier du site de Godinne du CHU UCL Namur... et passionnée par son métier !



« Nous sommes à un tournant : tous les professionnels de la santé doivent travailler ensemble, dans une approche pluridisciplinaire, pour le bien des patients et résidents et pour la qualité des soins prodigués »

Christelle Vastrade

Directrice du département infirmier

”

« Le métier (d'infirmière) peut d'ailleurs aussi bien s'exercer au sein d'un hôpital que dans des structures telles que les services de soins à domicile, les maisons médicales ou des centres d'hébergements pour personnes dépendantes. C'est aussi une profession en perpétuelle évolution sur les plans médical et technologique », explique Christelle. © D.R.

Quel est votre parcours professionnel ?

Christelle Vastrade : « Titulaire d'un graduat et d'une spécialisation SIAMU, je travaille au CHU UCL Namur depuis 1992. J'ai d'abord été infirmière en soins intensifs et ensuite exercé la fonction d'infirmière-chef en soins intensifs de 1996 à 2018. Mes différents centres d'intérêt, notamment ceux de la prévention et du contrôle des infections, m'ont naturellement conduit à postuler la fonction de cadre intermédiaire en hygiène hospitalière en 2018. Durant mon parcours, j'ai eu la chance d'être soutenue par le CHU en

termes de formation. J'ai notamment pu suivre un master en santé publique, tout en travaillant, et une formation en hygiène hospitalière, ce qui m'a permis d'accéder à ces différents postes. Depuis 2023, j'occupe la fonction de directrice du département Infirmier du site de Godinne. »

Les possibilités d'évolution offertes par le métier semblent nombreuses...

Ch. V. : « On peut en effet avoir une évolution horizontale, en exerçant son métier successive-

ment dans différents services – soins intensifs, endoscopie, etc. –, et/ou verticale dans la ligne hiérarchique, en devenant infirmier-chef, infirmier cadre intermédiaire ou directeur du département infirmier. Le métier peut d'ailleurs aussi bien s'exercer au sein d'un hôpital que dans des structures telles que les services de soins à domicile, les maisons médicales ou des centres d'hébergements pour personnes dépendantes. C'est aussi une profession en perpétuelle évolution sur les plans médical et technologique. »

À quels défis la profession est-elle actuellement confrontée ?

Ch. V. : « En raison notamment de la pénurie d'infirmiers, nous devons revoir notre manière de fonctionner. Le défi majeur est d'améliorer le fonctionnement et l'articulation du binôme infirmiers/aides-soignants, de telle sorte à pouvoir renforcer la délégation de certaines tâches des premiers aux seconds. C'est d'autant plus nécessaire qu'on assiste aussi à une pénurie de médecins et que les infirmiers seront, dans les années à venir, à développer

des rôles de pratique avancée. Nous sommes à un tournant : tous les professionnels de la santé doivent travailler ensemble, dans une approche pluridisciplinaire, pour le bien des patients et résidents et pour la qualité des soins prodigués. »

À titre personnel, quelle mission principale vous donnez-vous aujourd'hui ?

Ch. V. : « En tant que cheffe de département, je souhaite impulser et accompagner ces changements, cruciaux pour l'avenir de la profession. Je travaille sur l'at-

tractivité et la fidélisation du personnel soignant, ce qui est un fameux défi. Aujourd'hui, nombre de soignants sont épuisés, voire en souffrance. Aussi, il est essentiel d'instaurer le meilleur leadership pour trouver ensemble comment continuer à donner du sens à notre métier. Toutes fonctions confondues, notre département infirmier du site de Godinne compte quelque 560 équivalents temps plein – infirmiers, aides-soignants et aides logistiques. Il y a actuellement plus d'une vingtaine de postes vacants pour des soignants. »

Propos recueillis par

Philippe Van Lil

Plus d'infos : emploi.chuclnamur.be

RECHERCHE INFIRMIERS (H/F/X).

TROP SÉRIEUX S'ABSTENIR.



Postule
via notre
Whatsapp



CHU
— UCL —
NAMUR

À LA POINTE DE LA MÉDECINE...
ET DE LA BONNE AMBIANCE !

Des soins intensifs polyvalents et à la pointe des technologies

En décembre dernier, l'Hôpital Civil Marie Curie a inauguré officiellement son nouvel hélicoptère avec l'atterrissage d'un Airbus H154 en provenance du CHU de Lille.



L'Hôpital Civil Marie Curie a inauguré officiellement son nouvel hélicoptère avec l'atterrissage d'un Airbus H154 en provenance du CHU de Lille. Cette piste ouvre de nouvelles perspectives au développement du CHU de Charleroi et confirme son statut de « Trauma Center Suprarégional », capable d'une prise en charge optimale pour l'accueil des patients polytraumatisés, victimes d'accidents de la route, de blessures par arme, etc. Et avec l'hélicoptère, les zones plus difficilement accessibles par les SMUR terrestres le sont aujourd'hui par voie aérienne. © DR.

Cette piste ouvre de nouvelles perspectives au développement du CHU de Charleroi : non seulement, l'institution poursuit ses collaborations transfrontalières avec les Hauts-de-France, mais elle confirme également son statut de « Trauma Center Suprarégional », dont la certification vient d'être reconduite par l'organisme allemand CERT IQ. En clair, cela signifie que les équipes de Marie Curie ont mis au point une prise en charge optimale pour l'accueil des patients polytraumatisés, victimes d'accidents de la route, de blessures par arme, etc. Et avec l'hélicoptère, les zones plus difficilement accessibles par les SMUR terrestres le sont aujourd'hui par voie aérienne.

Une polyvalence de techniques qui enrichit l'expertise de tous

Pour les équipes médico-soignantes, la présence d'un Trauma Center est la garantie d'une polyvalence dans l'exercice du métier : « cette diversité de pathologies, qui englobe également la pédiatrie, enrichit mon expertise, explique Charlotte, infirmière aux soins intensifs récemment engagée au CHU de Charleroi. J'apprécie beaucoup l'esprit d'équipe qui tire tout le monde vers le haut pour améliorer les compétences. D'ailleurs, on me donne la possibilité de réaliser mon

master en même temps que mon job. Bref, je me sens épanouie personnellement et professionnellement ».

Louis, qui est également une jeune recrue des soins intensifs, explique lui aussi ses motivations à

travailler à l'Hôpital Civil Marie Curie : « les infrastructures sont neuves, modernes et à la pointe des nouvelles technologies. Ici, on cherche à évoluer constamment avec des projets concrets, comme le Trauma Center ou le Stroke Center

« L'avantage d'une structure comme l'ISPPC, dont fait partie le CHU de Charleroi, c'est qu'une personne motivée peut rapidement gravir les échelons. Les carrières peuvent aussi évoluer au sein de l'intercommunale qui dispose également de polycliniques, de maisons de repos et de crèches où le personnel infirmier est aussi recherché »

Sébastien Ninite
Directeur du Département des Soins Hospitaliers

”

qui fait lui aussi l'objet d'une reconnaissance européenne pour la qualité des soins offerts aux patients victimes d'AVC.

Une quarantaine de postes sont à pourvoir dans le département infirmier

Mara, elle, a toujours été attirée par l'adrénaline des urgences, ce qui l'a poussée à passer sa spécialisation SIAMU. En stage durant la pandémie, elle a immédiatement apporté son aide aux unités COVID avant



« Les infrastructures sont neuves, modernes et à la pointe des nouvelles technologies. Ici, on cherche à évoluer constamment avec des projets concrets, comme le Trauma Center ou le Stroke Center qui fait lui aussi l'objet d'une reconnaissance européenne pour la qualité des soins offerts aux patients victimes d'AVC », explique Louis, jeune recrue des soins intensifs. © DR.

d'être engagée en CDI au CHU de Charleroi. « Il n'était pas question pour moi de rejoindre les urgences avant d'avoir fait un passage aux soins intensifs, explique la jeune infirmière. La gestion des patients critiques et du stress, l'obligation de mettre en place des priorités rapidement et de rassembler les infos pour garantir une prise en charge optimale, je ne pouvais trouver cela qu'ici. Et avec un plateau technique aussi perfectionné, on évolue constamment. »

Actuellement, une quarantaine de postes sont à pourvoir dans le département infirmier, toutes disciplines confondues, avec ou sans spécialisation. « L'avantage d'une structure comme l'ISPPC, dont fait partie le CHU de Charleroi, c'est qu'une personne motivée peut rapidement gravir les échelons,

confie Sébastien Ninite, Directeur du Département des Soins Hospitaliers. Les chefs infirmiers des soins intensifs n'ont d'ailleurs qu'une trentaine d'années. Les carrières peuvent aussi évoluer au sein de l'intercommunale qui dispose également de polycliniques, de maisons de repos et de crèches où le personnel infirmier est aussi recherché ».

Au-delà du personnel infirmier, l'ISPPC recherche également un data protection officer, un auditeur interne, des techniciens en imagerie médicale et de laboratoire, des pharmaciens et assistants en pharmacie hospitalière ainsi que divers profils liés aux cuisines de collectivité.

F.D.

Plus d'infos : www.isppc.be



NOUVEAU ! LES LUNCHS D'INSPIRATION

Le lunch d'inspiration Htag est un moment privilégié pour développer vos connaissances, trouver de l'inspiration, découvrir des outils directement utiles pour votre pratique, partager vos expériences entre pairs et vivre un moment de convivialité



TOUS UNIS CONTRE L'ABSENTÉISME DANS VOTRE ORGANISATION!



10 MARS 2023 | 12h - 14h
Boulevard de la Plaine, 15 (Ixelles)
Programme et inscription:
htagevents.be/absenteisme

Une gestion réussie de l'absentéisme exige une vision claire dès le départ. Pourquoi la santé et le bien-être sont-ils importants ? Quels sont les rôles et responsabilités de chacun ? Comment travailler à la prévention ? Qu'en est-il de l'adaptation du travail ? **Bart Teuwen** (Certimed/groupe Mensura), répondra à ces questions et vous montrera comment développer une approche positive de l'absentéisme.

LUNCH D'INSPIRATION ORGANISÉ AVEC LE CONCOURS DE **sodexo**



LES LANCEURS D'ALERTE : QUELS IMPACTS POUR LES EMPLOYEURS ?



6 AVRIL 2023 | 12h - 14h
Avenue Louise, 65 (Ixelles)
Programme et inscription:
htagevents.be/lanceursdalerte

Fin 2022, la Belgique a transposé la directive concernant la protection des lanceurs d'alerte. La balle est à présent dans le camp des employeurs, avec des actions à mener dès 2023 ! **Olivier Rijckaert et Valentin Hanquet** (Sotra) examineront les conséquences, nombreuses et importantes, de cette législation nouvelle pour les entreprises et formuleront des recommandations pratiques à l'attention des responsables RH.

La participation aux lunchs d'inspiration est réservée aux DRH et responsables RH travaillant dans une entreprise privée ou une organisation des secteurs public ou non-marchand. Elle est gratuite pour les adhérents à la Communauté Htag d'inspiration sur l'humain au travail et les invités du partenaire. **Pas encore membre de Htag ?** Contactez **Pascal Lenoers**, pascale.lenoers@referenc.be, prenez votre adhésion et rejoignez-nous à l'un de ces lunchs !