

Références



DOSSIER CONSTRUCTION + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

MÉTIER

Le staffage, ça n'a rien de superficiel !

Connaissez-vous le métier de staffeur, de stucateur ou encore, comme on dit en France, de gypcier ? Ce professionnel fait appel à diverses techniques, essentiellement basées sur le travail du plâtre et de la chaux, pour réaliser tous types de moulures et d'ornementations dans et à l'extérieur des bâtiments. Olivier Jamsin pratique cette forme d'artisanat depuis une trentaine d'années.

PHILIPPE VAN LIL

Aujourd'hui âgé de 57 ans, Olivier Jamsin est sorti de l'enseignement secondaire technique avec une formation en menuiserie au milieu des années 1980. Outre la maîtrise d'éléments purement techniques, comme l'outillage nécessaire à fabriquer des portes et châssis, cette formation intégrait des aspects comme le dessin technique des plans de coupe des objets à fabriquer. « En fait, c'était comme une mini-formation d'architecte. Elle nous permettait d'aboutir à une visualisation relativement précise et claire des objets en 3D », se souvient-il. « Cela me sert encore aujourd'hui. »

Une réorientation providentielle

A sa sortie de l'école, Olivier commence par travailler en tant qu'indépendant dans son domaine de formation. Au bout de quelques années, début des années 1990, il fait la rencontre d'un artiste qui travaille la céramique et le plâtre. Il décide alors de réorienter sa carrière : « Je n'avais pas d'objectif particulier, mais je trouvais ses réalisations intéressantes et j'ai voulu l'aider. Mon côté technicien et son côté artiste se complétaient bien. Nous nous sommes orientés vers des travaux de haute précision. »

« Les débuts n'ont pas été faciles », concède-t-il. Mais, peu à peu, les deux collaborateurs ont commencé à travailler en tant que staffeurs : « Il s'agissait de réaliser, en atelier, des éléments de décoration préfabriqués en plâtre, comme des moulures, et de les poser sur les lieux de chantier. Au début, nous réalisions de petits travaux, jusqu'à ce que les chantiers prennent une plus grande importance. » Au milieu des années 1990, le duo en est à restaurer l'église du Parvis de Saint-Gilles, à Bruxelles. Quelques années plus tard, l'équipier d'Olivier décide de stopper sa participation à ce type de chantier afin de poursuivre uniquement dans sa voie artistique.

De son côté, Olivier continue sur sa lancée. Au fil des ans, il accumulera divers chantiers de taille dont il assumera la réfection : la salle de spectacle du Théâtre de Namur, les façades du panorama du Lion de Waterloo, le plafond de la Salle des clavecins du Musée instru-



mental de Belgique, les façades du Conservatoire de musique de Tournai, les peintures à la chaux de la Cathédrale de Tournai, etc.

Un voyage dans l'espace...

Autodidacte dans son domaine, Olivier se réjouit d'être parvenu à une si grande polyvalence et à une si grande maîtrise des diverses techniques. Pour des raisons historiques et géographiques, les matériaux et les manières de les utiliser peuvent en effet fortement varier : « En France, on recourt beaucoup au plâtre de Paris. Traditionnellement, on y travaillait surtout avec les matériaux qu'on trouvait localement dans les sols. La France a dès lors très fort développé les techniques à base de plâtre, tandis que la Belgique a beaucoup plus travaillé avec de la chaux. »

De nos jours, les techniques à utiliser pour la restauration de moulures, de plafonds ou de façades peuvent être imposées par le cahier des charges de l'architecte responsable des travaux. Celui-ci peut par exemple avoir pour objectif de restaurer un bâtiment ancien en utilisant les techniques d'origine. Autre défi : « A côté du travail en atelier, on peut être amené à travailler in situ, sur le lieu même du chantier. On doit alors réaliser des mélanges de chaux et de sable, plus ou moins fin

selon l'œuvre, et les appliquer pour réaliser les moulures qu'on profile sur place avec des gabarits. En fonction du degré de finition voulu, on n'utilise pas les mêmes quantités de produits », détaille Olivier.

... et dans le temps

On l'aura compris, ce type de travaux nécessite de la part de l'artisan de bien étudier les caractéristiques des lieux à rénover. « On voyage tout au long de l'histoire », résume notre interlocuteur. « On intervient parfois sur des bâtiments comme des églises qui ont plus de mille ans, sur des bâtiments du XIX^e siècle ou sur des œuvres plus récentes. Quand j'ai commencé ce métier, internet n'existait pas et la documentation technique sur ces bâtiments était rare et difficilement accessible. »

Dès lors, au fil des années, Olivier a dû développer sa propre sensibilité par rapport aux matériaux et aux techniques. « La manière de préparer et d'appliquer les matériaux et celle avec laquelle ils vont sécher, par exemple, varie d'un lieu à l'autre. Et il faut être très prudent : au moment du séchage, il y a un phénomène de retrait du matériau, qui peut causer des fissures. De même, il faut faire attention à ne pas obtenir un mélange trop rugueux, alors difficile à appliquer, et à bien analyser les éléments

sur lesquels on fixe les moulures. Cela peut être un support rigide, comme une dalle de ciment, un plafond de plâtre qui comporte déjà des moulures et des décors... ou des gaines techniques de ventilation ! »

Un métier de passion

Aujourd'hui, bien installé dans son atelier de Schaerbeek, Olivier admet s'être parfois lancé dans des chantiers alors qu'il ne maîtrisait pas toutes les techniques nécessaires pour les mener à bien. « Toutefois, c'est aussi le métier qui veut ça - un bâtiment n'est pas l'autre - et j'ai toujours été convaincu que j'y arriverais. Il faut simplement se montrer créatif et avoir en permanence la volonté de se surpasser et de dépasser les contraintes. »

Un autre challenge de la profession de staffeur, comme pour d'autres fonctions du bâtiment, est de devoir agir en fonction des actions des autres corps de métiers. « Si, par exemple, je travaille sur une façade extérieure où un tailleur de pierre doit également opérer, il se peut que je doive refaire des joints après son passage ou réparer des éléments sur lesquels il n'est pas intervenu. En fait, l'architecte ne peut pas, c'est normal, définir à l'avance toutes les interventions et actions nécessaires de tous les corps de métier. Il y a des zones d'ombre. Ce qu'il faut avant tout, c'est instaurer un climat de confiance les uns vis-à-vis des autres. »

Olivier Jamsin conclut en soulignant que « les métiers de l'artisanat doivent être pratiqués avant tout par passion et par amour du travail bien fait. On ne peut pas vraiment compter ses heures, car il est difficile de toujours maîtriser le temps qui sera nécessaire pour parvenir au résultat qu'on veut. »

Conservatoire de Tournai. Pose de denticules. © DR.



On voyage tout au long de l'histoire. On intervient parfois sur des bâtiments qui ont plus de mille ans



La passion fait déplacer des montagnes

Se reconverter sur le tard sur le plan professionnel, décider de se lancer comme indépendant, opter pour un métier lié au bâtiment : voilà les trois ingrédients de base qui caractérisent la voie dans laquelle se sont lancés Cathy Roelandts, architecte d'intérieur, et Stéphane Renquet, entrepreneur en peinture. Leurs parcours démontrent à quel point la passion pour un métier permet de franchir bien des obstacles.



© D.R.

Métiers manuels : allez-y à fond... Il y a du boulot !

PHILIPPE VAN LIL

Jusqu'à mes 21 ans, j'ai un peu bourlingué », reconnaît Stéphane Renquet. « J'ai d'abord suivi des études dans l'enseignement technique, puis je me suis dirigé vers des études supérieures en informatique de gestion. Je les ai très vite arrêtées, parce que ça n'allait pas trop. » Loin de se décourager, il voulait cependant continuer à se former : « Au départ, je ne savais pas trop vers quel domaine me diriger. J'ai alors consulté les différentes formations disponibles sur le site du Forem. La formation en peintre en bâtiment était celle qui me parlait le plus. En tant qu'étudiant, j'avais déjà suivi des stages dans une commune où j'avais peint des locaux et cela m'avait bien plu. »

Il s'agissait d'une formation en alternance de près de deux ans : un jour par semaine au centre de formation et quatre jours en entreprise. « Par après, j'ai passé mon accès à la profession au Jury central de Namur. En parallèle, j'ai suivi des cours du soir de gestion à l'IFAPME, à Limal », se souvient-il. Ensuite, ce fut le graal : Stéphane Renquet a lancé sa propre activité en tant qu'indépendant en personne physique. « Puis, il y a cinq ans, j'ai constitué une société à parité avec un ami. Quand je me suis lancé, cela faisait un peu peur. Mais, au bout du compte, je n'ai jamais manqué de boulot. Il y a toujours eu un roulement. »

Peintre en bâtiment : un job très varié

Aujourd'hui, son collègue et lui, accompagnés parfois d'un stagiaire et de sous-traitants, repeignent l'intérieur comme l'extérieur de bâtiments neufs ou anciens : « Cela peut être par exemple la maison d'un particulier, tout comme un magasin qui va ouvrir ses portes. Il peut s'agir de façades, de murs intérieurs, de châssis, de boiseries, de revêtement de sols, etc. Parfois, les chantiers ont déjà reçu plusieurs peintures par le passé ; les techniques et manières de procéder sont alors très spécifiques. En fait, le boulot est plus varié qu'il n'y paraît de prime abord. »

Lorsqu'on demande à notre interlocuteur quels conseils il donnerait à des personnes qui voudraient exercer un métier similaire au sien, sa réponse est « d'y aller à fond... Il y a du boulot ! Si vous travaillez bien, cela ne peut que bien se passer », mais aussi « d'écouter les gens qui ont de l'expérience dans le métier que vous choisissez. C'est primordial, car même si la formation de base est un excellent bagage, c'est sur le terrain qu'on rencontre les vrais problèmes ! »



© D.R.

On peut changer de métier à tout âge

PHILIPPE VAN LIL

Depuis ses 18 ans, Cathy Roelandts souhaitait devenir architecture d'intérieur. Toutefois, « à l'époque, je n'ai pas été soutenue pour poursuivre dans cette voie. Je me suis alors orientée vers des études en sciences commerciales et financières. » En toute logique, sa carrière débuta vers une fonction en lien avec cette formation : « J'ai commencé comme responsable du marketing pour le Benelux pour une grande marque active dans les produits cosmétiques. Puis, j'ai exercé une fonction similaire dans les secteurs de la joaillerie, de l'horlogerie et de la mode. »

Se former tout en continuant son travail

Au bout de cinq années, elle a occupé un poste de responsable de la presse, pour finir par ouvrir sa propre agence : « Je voulais élargir mon champ d'action au niveau de la communication. Je suis devenue consultante pour différentes marques, entre autres dans le lifestyle, la cosmétique, la mode et la décoration. » Ce dernier domaine l'intéressant particulièrement depuis toujours, elle s'est mis en tête de se lancer dans son rêve initial : exercer la profession d'architecte d'intérieur.

Franchir ce cap n'était toutefois pas chose évidente : « J'avais déjà réalisé des transformations de maisons pour mon propre compte. Je voulais cependant suivre une formation pour avoir une certaine crédibilité et développer une clientèle. Néanmoins, plus les années passaient, plus il me semblait compliqué de reprendre des études. Finalement,

j'ai trouvé un programme qui me permettait de suivre des cours tout en continuant de travailler. »

Elle s'est alors lancée dans cette formation en ligne de trois ans, qui s'est terminée en 2021 : « Via cette plateforme digitale, mais aussi des ateliers en présentiel et des entretiens téléphoniques, j'ai évolué comme apprenante, en procédant étape par étape et en étant en contact permanent avec des professeurs qui tous étaient des architectes ou des spécialistes dans leur domaine. »

Architecte d'intérieur : un métier à l'écoute des clients

Cathy Roelandts a ainsi pu découvrir les ficelles de ce métier qui touche à de multiples aspects : cloisons, finitions, mobilier, éclairage, décoration, etc. Résultat des courses, il y a deux ans, elle s'est installée à son compte : « Je suis particulièrement heureuse et fière de cette nouvelle réorientation. Je m'y épanouis totalement. Le métier est très diversifié, dans la mesure où la transformation d'un bâtiment, notamment d'une habitation, comporte une série

d'étapes fort différentes. Il faut commencer par faire le point sur l'existant – les différentes pièces et les habitudes du client – pour pouvoir proposer un aménagement optimal de l'espace. »

Notre architecte d'intérieur insiste sur le fait que dans le cadre de son travail, « il est essentiel de repenser les espaces en tenant compte du mode de vie du client, de tout son contexte et de toutes ses attentes. Si on réaménage une maison familiale par exemple, il faut avoir à l'esprit que les enfants grandiront et quitteront un jour la maison. Mieux vaut alors prévoir des cloisons amovibles. Il faut donc être bien à l'écoute des besoins actuels et futurs du client. Et c'est précisément ce que j'apprécie tout spécialement dans mon métier : le contact humain et les échanges pour bien comprendre ces besoins. Il ne s'agit nullement d'imposer mes idées, même si j'en partage beaucoup. »

De la persévérance à l'épanouissement

Après cette étape, vient une partie plus technique : « Sur la base des changements à apporter, je réalise les plans en 2D, en 3D ou en *photo render*. Ils permettent aux clients de se projeter dans les futurs espaces et d'approfondir certains détails. Une fois cette phase de conception effectuée, nous passons à la réalisation. Je prends alors contact avec les différents corps de métiers qui interviendront : électriciens, plombiers, chauffagistes, menuisiers, etc., avec qui je travaillerai main dans la main. Quand les travaux commencent, je me charge de tout le suivi du chantier : respect des plannings, contrôle de qualité, etc. »

En guise de conclusion, Cathy Roelandts estime que « si vous avez envie de changer de métier, il ne faut pas hésiter à le faire. Cela ne se fait évidemment pas du jour au lendemain. C'est un processus tout de même relativement long. Mais cela en vaut le coup ! Qui plus est, vous pouvez le faire à tout âge. Il faut juste persévérer, car la satisfaction que l'on tire à réaliser ce qu'on aime vraiment est énorme et on peut ensuite continuer ce métier aussi longtemps qu'on le souhaite. Ce serait vraiment dommage de devoir occuper un poste qui n'épanouit pas jusqu'à la retraite. »

La STIB engage dans le domaine de la construction



© BAATZSCH DAVID & YANNICK COPPENS

Avec plus de 10 000 collaborateurs, la STIB ne cesse de grandir... Elle recherche de nouveaux profils pour soutenir le pôle construction et les nombreux projets actuellement en développement. Tour d'horizon des initiatives et des opportunités à saisir au sein d'une équipe soudée.



Notre volonté est de nous entourer de personnes qui viendront travailler chaque jour en sachant qu'elles participent à embellir la ville de Bruxelles

”

Mobilité en interne

La STIB réunit plus de 300 métiers. Une variété souvent insoupçonnée, et qui permet aux collaborateurs et collaboratrices de diversifier leurs compétences. En effet, une carrière à la STIB ne doit pas être fixe. L'entreprise encourage la mobilité interne au sein de ses différents départements.

En vue de l'expansion de ses chantiers, la STIB recherche des profils ingénieurs techniques et possédant des expériences diverses en construction, des chefs de chantiers à orientation électromécanique & construction, des profils spécialisés en étude & stabilité, des profils en informatique ou en électronique... pour n'en citer qu'une partie.

Un environnement unique

Une des spécificités du métier de la construction est que chaque projet est unique. « Il n'y a pas un projet ou un chantier qui se passe de la même manière », explique Nicolas Léonard. « Parfois cela amène des challenges, mais la plupart du temps, cela veut dire qu'on apprend énormément. C'est

passionnant parce que c'est toujours différent. » C'est aussi cela qui crée un sentiment d'appartenance assez fort au sein des équipes de la STIB. Car elles ont l'occasion de participer au déroulement d'un projet du début jusqu'à la fin, et de pouvoir l'exploiter une fois le chantier terminé.

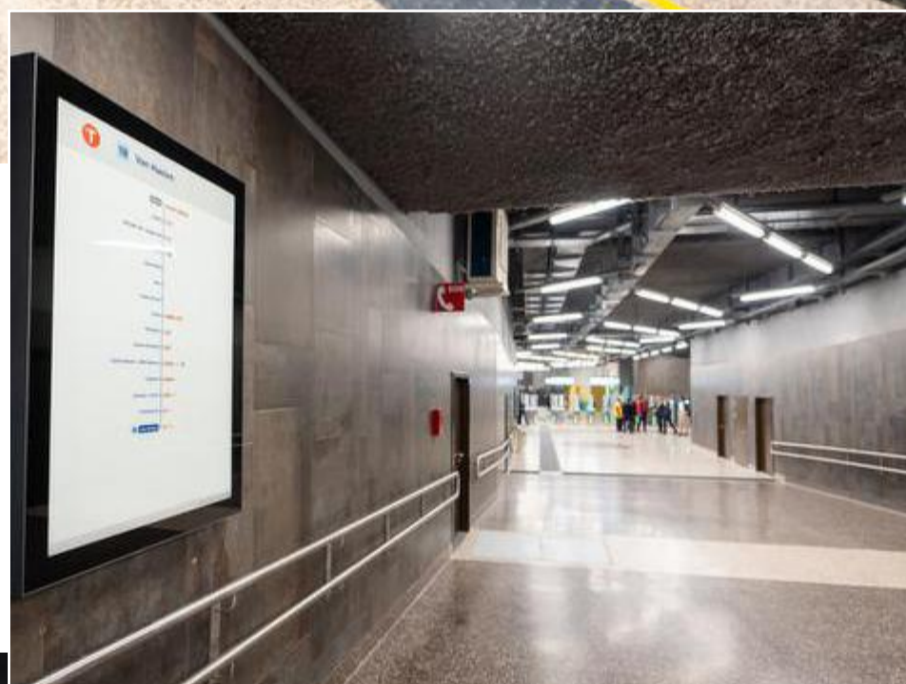
Le travail d'équipe et l'entraide sont des éléments essentiels. C'est d'autant plus vrai dans le secteur de la construction, car chaque chantier est une page vierge à laquelle les différents métiers apportent leurs compétences. « En tant que chef de projet, c'est aussi quelque part mon rôle de stimuler cette bonne ambiance dans les équipes ! » estime Nicolas Léonard.

Après plus de dix ans dans la société de transport public, Nicolas ne s'ennuie pas. « Les journées ne se ressemblent pas : les projets sur lesquels nous travaillons sont variés et passionnants. » Outre des conditions de travail attrayantes, la STIB se présente comme une entreprise dynamique qui défend des valeurs humaines et porteuses de sens. À travers chacun des projets qu'elle entreprend, la société bruxelloise de transport public défend des enjeux sociétaux et environnementaux qui sont partagés par ses collaborateurs et collaboratrices.

Pour compléter ses équipes, la STIB cherche à recruter des collaborateurs et collaboratrices passionnés, curieux et ambitieux, qui s'épanouissent en équipe. Comme l'explique Nicolas Léonard, « lorsque l'on termine un projet de construction, il apparaît dans le paysage bruxellois. Il est utilisé chaque jour par des milliers de personnes. Notre volonté est de nous entourer de personnes qui sont sensibles aux causes que nous défendons... et viendront travailler chaque jour en sachant qu'elles participent à embellir la ville de Bruxelles. »

Retrouvez tous les emplois à pourvoir sur jobs.stib.be

Par Juliette Maes



La Wallonie se dote d'autoroutes de l'eau

Pour lutter contre les pénuries ponctuelles d'eau potable dans plusieurs régions de Wallonie, la Société wallonne des eaux (SWDE) a lancé, il y a quatre ans un vaste plan intitulé « Autoroutes de l'eau ». Francy Göbels, chargé d'études techniques en génie civil au Bureau d'études, nous explique les tenants et aboutissants.



© D.R.

En quoi consiste ce projet ?

Francy Göbels : « Le gouvernement wallon a chargé la SWDE d'établir des liens physiques entre les différents bassins hydrographiques du territoire wallon afin d'y acheminer de l'eau potable. Nous relierons ces districts par des autoroutes de l'eau. Il s'agit de grandes infrastructures joignant, notamment, des barrages et des surplus d'eau d'exhaure des carrières exploités par les différents prestataires du secteur de l'eau (INASEP, CILE, in BW...). À terme, nous aurons sécurisé l'ensemble des villes et villages wallons en les interconnectant. Aujourd'hui, certaines zones connaissent des pénuries, principalement en

été et en périodes de sécheresse. La SWDE concrétise son ambition : De l'eau pour tous, aujourd'hui et demain ! »

À quoi sont dues ces pénuries ?

F. G. : « Elles se situent principalement au niveau des captages locaux. Vu le manque de pluie, ils se tarissent. Pour y remédier, nous devons aujourd'hui régulièrement réapprovisionner les réservoirs en eau avec des camions citernes ou d'autres moyens. C'est notamment le cas dans les régions de Charleroi, de Namur et dans les Ardennes. »

Comment s'organisent les travaux ?

F. G. : « Ils sont organisés selon 12 schémas directeurs sur l'ensemble du territoire wallon. Pour ma part, je gère le schéma n° 10 qui concerne l'Est de la province de Liège, à côté de Vielsalm. La commune est en pleine expansion : accroissement de la population, agrandissement du zoning de Burtonville et du Center Park. D'ici 20 ans, les besoins en eau auront augmenté de 200.000 m³ par an. Il est donc nécessaire d'optimiser les ressources locales et de sécuriser l'approvisionnement grâce aux barrages d'Eupen et de la Gileppe. L'ensemble des 12 chantiers

représente, à l'heure actuelle, un budget de 458 millions €, dont une partie est financée

par la Banque européenne d'investissement (BEI). Les travaux débutés cette année devraient prendre fin d'ici à quatre ans. L'ensemble de ces travaux est mis en marché public par la SWDE par adjudications auprès d'entrepreneurs essentiellement wallons. »

En quoi consiste votre métier ?

F. G. : « Je collabore avec une équipe pluridisciplinaire d'ingénieurs et d'architectes pour l'élaboration et la conception de projets techniques d'infrastructures d'eau en vue de la distribution de l'eau potable sur le territoire wallon. C'est une grande richesse de pouvoir échanger nos points de vue sur des projets techniques et discuter solutions. Nous nous occupons également de la rénovation des installations existantes telles que les châteaux d'eau et autres réservoirs afin de les moderniser et de les remettre aux

L'ensemble des chantiers représente, à l'heure actuelle, un budget de 458 millions d'euros

”

normes actuelles de standardisation. Nous œuvrons à transmettre aux générations futures un patrimoine en bon état. »

Recherchez-vous du personnel pour renforcer les équipes de la SWDE ?

F. G. : « Nous recherchons en priorité des profils techniques tels qu'électromécaniciens, fontainiers, géomètres, chargés de projets d'études techniques en génie civil, techniciens de laboratoire d'analyse des eaux, ingénieurs... »

Propos recueillis par Philippe Van Lil



© D.R.

Attirer de nouveaux talents dans un flux continu

Pour sa Direction Etudes et Réalisations qui est en pleine croissance, l'agence de développement territorial IDEA (Mons) lance une grande campagne de recrutement axée principalement sur des métiers techniques et mise, plus que jamais, sur le bien-être au travail pour ses quelque 340 collaborateurs.

A Mons, l'agence de développement territorial IDEA brasse un panel d'activités assez large allant du développement économique à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme, en passant par le cycle de l'eau et les énergies renouvelables. Pour relever les défis environnementaux notamment dans les domaines de l'épuration des eaux usées ou bien encore de lutte contre les inondations, l'intercommunale cherche à recruter divers profils. « Nous sommes effectivement toujours en phase de croissance et, comme d'autres, nous avons du mal à recruter certains profils techniques, malgré le cadre et les conditions de travail attrayantes », explique Benjamin Benrubi,



directeur Etudes et Réalisations chez IDEA.

« Nous sommes clairement dans un contexte de travail de qualité qui a beaucoup de sens, notamment de par les missions d'intérêt général que nous portons, axées notamment sur l'environnement et l'amélioration du cadre de vie des citoyens », poursuit Carine Delfanne, directrice des ressources humaines. « Cela nous apporte la reconnaissance des collaborateurs et donne du sens à notre travail. Nous évoluons constamment, notamment au travers d'un management participatif et d'une implication du personnel à différents niveaux », ajoute-t-elle.

Valorisation des compétences

A la recherche d'une vingtaine de profils différents, IDEA continue son travail sur sa politique de recrutement et sur son attractivité d'employeur important sur le terri-

toire du Cœur de Hainaut.

« Nos procédures de recrutement ont évolué. Nous avons aussi mis en place des procédures d'assessment et de certification des compétences en interne pour valoriser davantage les compétences acquises et l'expérience engrangée dans le parcours. »

Parallèlement à cela, dès 2016, l'agence de développement territorial a mis en place un plan stratégique RH autour de 3 axes. « La gestion des carrières d'abord, avec notamment de la mobilité interne », poursuit la DRH. « Ensuite, la gestion des âges, avec, par exemple, du tutorat (avec une indemnité financière) et un aménagement de fin de carrière pour les plus de 55 ans. Enfin, la mise en place d'un plan « bien-être » incluant une série d'actions comme le recrutement d'un conseiller psycho-social en interne, une aide à l'analyse du risque, le droit à la déconnexion, la lutte et la prévention du burn-out,

la mise en place d'espaces de rencontres, du télétravail 2 jours par semaine, des applis pour se former (notamment en langues), des horaires flottants... ».

« Cet effort sur le bien-être, l'environnement de travail agréable au centre-ville où se côtoient une foule de métiers et où on décroïsonne les services jouent sur notre attractivité. Le personnel met aussi en place de nombreuses initiatives, même en-dehors du cadre du travail comme des activités sportives », poursuit Carine Delfanne.

Perspectives d'évolution

L'évolution de l'intercommunale n'y est pas non plus étrangère... « Il a fallu effectivement faire évoluer le cadre de cette structure publique. On a, par exemple, initié des passerelles entre les niveaux 1 (universitaire) et 2 (bachelier) pour donner des perspectives d'évolution. On remarque aussi que des gens qui ar-



© DR

rivent chez nous du secteur privé sont parfois en perte de sens. Or, on œuvre à l'intérêt général et c'est, généralement, quelque chose qui leur parle. Ils sont aussi souvent demandeurs de retrouver un équilibre vie professionnelle/vie privée et ce confort de vie, c'est une chose à laquelle nous sommes véritablement attentifs », poursuit Benjamin Benrubi.

Le confort de vie, c'est véritablement une chose à laquelle nous sommes attentifs

« Outre le sens des missions proposées, il y a clairement dans le chef de nos collaborateurs une volonté de s'investir pour leur région. La plupart résident en Cœur de Hainaut. Travailler au déploiement de projets en faveur des citoyens d'un territoire qui les touche directement leur parle » ajoute la DRH. « Sans oublier qu'ils travaillent pour beaucoup dans des métiers liés à l'environnement : lutte contre les inondations, transition

énergétique... ». Rappelons qu'un des plus gros pourvoyeurs de fonds de l'intercommunale est la Société Publique de Gestion des Eaux qui met en place toute une série de projets ambitieux dans le secteur de l'eau, à l'échelle de la Wallonie.

Guerre des talents

« Dans cette guerre des talents où tout le monde cherche à recruter, nous avons une chance : celle d'avoir très peu de turnover, mais nous sommes, comme d'autres, face au challenge d'essayer de fidéliser les jeunes qui sont chez nous depuis 5 ou 10 ans et qui sont courtisés par d'autres », conclut le directeur Etudes et Réalisations au sein de l'intercommunale. IDEA cherche notamment à engager des bacheliers en construction et en électromécanique, des ingénieurs, des contrôleurs de travaux, des architectes mais aussi des gestionnaires de projets en facility management et en urbanisme.

Laurence BRIQUET

20016552

20016606

**La Maison Sérésienne, s.l.s.p. agréée
par la Société Wallonne du Logement, recrute**

UN DIRECTEUR – GERANT (H/F)*

Le directeur-gerant assure le management opérationnel et le pilotage de la société. Il met en œuvre la politique définie avec le Conseil d'Administration auquel il propose une stratégie de développement et de fonctionnement concernant la gestion financière, humaine et patrimoniale de la société. Il assure la gestion journalière de la société en collaboration avec les différents services qu'il supervise.

Conditions d'accès au recrutement

Expérience professionnelle utile en matière de logement, de gestion ou de contrôle dont 5 années au minimum d'exercice d'une fonction de direction.

Diplômes requis : diplôme permettant l'accès à un emploi de niveau 1 ou de niveau 2+ à la Région wallonne ou se prévaloir de l'occupation d'un poste de niveau 1 ou 2+ en qualité de fonctionnaire ou d'agent lié par un CDI au sein de l'administration.

Package salarial

- Contrat de type CDI (régime de travail à temps plein - 36h/semaine)

- Rémunération équivalente au barème A3 Région Wallonne, avec possibilité de valorisation des années d'expériences professionnelles jugées pertinentes au regard de la fonction.

- Avantages : 13^{ème} mois, prime de fin d'année, assurance groupe, assurance hospitalisation, chèques repas, GSM de fonction, PC portable, voiture de société.

Procédure de recrutement

Les actes de candidature seront accompagnés obligatoirement des documents suivants sous peine d'exclusion : Lettre de motivation, curriculum vitae avec photo, copie du ou des diplôme(s), attestation(s) sur l'honneur justifiant l'ancienneté requise.

Epreuve écrite éliminatoire le **6 novembre 2023**.

Examen oral devant jury pour les candidats ayant réussi l'épreuve écrite.

Les actes de candidatures doivent parvenir au plus tard le **11 octobre 2023** : par courriel : direction@maisonseresienne.be ou par voie postale à La Maison Sérésienne SCRL – Recrutement. À l'attention de M. Eric Vanbrabant, Président **Place des Verriers, 11 à 4100 Seraing**

— *le texte complet de l'annonce est publié sur le site www.swl.be —

PRIX PERSONA 2023



28 SEPTEMBRE
2023

**THE
HR
EVENT**

17h30 (accueil à partir de 17h00)
FEB asbl Fédération des Entreprises de Belgique
Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

**L'événement RH à ne manquer
sous aucun prétexte**

S'il y a un événement auquel il faut impérativement assister, c'est bien le prix Persona qu'organise chaque année depuis près de 30 ans, l'Association des Professionnels des Ressources Humaines de Bruxelles et des provinces du Brabant (ADP Brubra). Ce prix récompense un travail de fin d'études universitaires contribuant au développement et à la promotion de la Gestion des Ressources Humaines.

Comme chaque année, en préambule à la remise du prix Persona, l'ADP Brubra sollicite l'intervention d'un orateur passionnant. Cette année, l'association a invité un orateur exceptionnel : **Etienne de Callatay, Le travail dans l'économie de demain. Le regard d'un économiste.**



Etienne de Callatay - économiste reconnu et écouté (ex FMI, banque Degroof, actuellement Orcadia asset management) - abordera les thématiques des perspectives économiques de court et moyen terme ainsi que de l'avenir du travail

La conférence et la remise des prix 2023 (inscription obligatoire et gratuite) seront suivies d'un cocktail et d'un dîner (payant). Attention le nombre de places est limité.

Infos pratiques et inscriptions

www.adp-brubra.be; cliquer sur Prix Persona 2023 pour accéder au formulaire d'inscription.
Des questions ? adpmdp.brubra@gmail.com

H R with passion



20016606

14 OCTOBRE | JOBS, FORMATIONS, TENDANCES

**Acteurs de
changement (RSE)**

Votre **politique RSE** a un impact concret sur la stratégie de votre entreprise ?

Vous avez mis en place des **actions concrètes** pour respecter l'environnement dans le quotidien de votre entreprise ?

Positionnez-vous comme acteur durable auprès de 70% du marché de l'emploi francophone en Belgique.

➤ Contactez-nous **02 225 56 45**
ou hello@referenc.es.be

Références
RÉVÉLEZ-VOUS!





9 OCTOBRE 2023
11h-16h30
Liège



Séminaire

AGIR SUR LE BIEN-ÊTRE

(D)RH, DEVEZ-VOUS
MULTI-INSTRUMENTISTE
DE LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL DE
VOS COLLABORATEURS !

Comment, tout comme le musicien capable de jouer plusieurs instruments, devenir multi-instrumentiste et assumer vos responsabilités à l'égard de la santé physique et mentale de vos collaborateurs, mais aussi de leur bien-être financier ? C'est ce que nous explorerons avec plusieurs experts lors de ce séminaire organisé à la Clinique CHC MontLégia.



PROGRAMME ET INSCRIPTION:
htag.references.be/c/events/bien-etre-liege

LA PARTICIPATION EST RÉSERVÉE AUX DRH, MANAGERS RH ET PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES TRAVAILLANT DANS UNE ENTREPRISE PRIVÉE OU UNE ORGANISATION DES SECTEURS PUBLIC OU NON-MARCHAND.

ORGANISÉ EN PARTENARIAT AVEC

acerta



idewe
OFFSHORE WORK ENVIRONNEMENTS

30 SEPTEMBRE | RECRUTEMENT & FORMATION

Premier emploi

À quoi ressemble **le monde du travail** aujourd'hui? Quelles sont les tendances actuelles?

Que pouvez-vous attendre de **votre employeur**?
Comment choisir son **premier job**?

Rendez-vous le **30 septembre** pour découvrir ce dossier spécial qui vous informera sur les **dernières tendances**, jobs et formations!

Références
RÉVÉLEZ-VOUS!

