

Une journée pour valoriser l'artisanat

BRUXELLES Les artisans belges se sentent sou-vent dévalorisés, selon les résultats d'une enquête menée auprès de 650 professionnels par le Syndicat neutre pour Indépendants (SNI) dans le cadre de la deuxième édition de la «Journée de l'Artisan», dimanche prochain.

Le SNI a dès lors décidé de lancer un label afin que les artisans soient fiers de leur métier. A l'heure actuelle, un artisan est encore trop souvent perçu comme quelqu'un travaillant selon des méthodes moyenâgeuses. Or, ce sont avant tout des professionnels qualifiés qui combinent produits traditionnels et techniques modernes, a souligné le SNI. «Même si leurs revenus ne correspondent pas aux prestations accomplies, ce n'est pas là que réside le problème principal. Ce qui est mis en cause, c'est le manque de considéra- tion», a poursuivi le syndicat.

«Les artisans sont demandeurs de davantage de reconnais- sance. Afin de mieux faire connaître leur art aux yeux du grand public mais aussi d'affi- cher leur fierté de leur métier, ils participent à la Journée de l'Artisan», a-t-il ajouté. Selon le SNI, 4 artisans sur 5 estiment que la mise en place d'un label est une opportunité. «Tous les artisans qui peuvent prou- ver qu'ils fournissent un vérita- ble travail artisanal, par le biais d'un diplôme ou d'une expérience, auront droit à ce label», a conclu le SNI. La Journée de l'Artisan sera orga- nisée le dimanche 17 février aux quatre coins du pays. A cette occasion, de nombreux artisans ouvriront les portes de leurs ateliers pour faire décou- vrir au public leur savoir- faire au travers d'une démon- stration ou d'une visite guidée. La première édition de cette manifestation avait attiré plus de 50.000 visiteurs.

/// www.journeedelartisan.be



Recherche techniciens



BRUXELLES Outre Jetairfly, la compagnie aérienne Brussels Airlines a également des plans concrets pour mettre sur pied son propre service d'entretien pour ses appareils installés à Brussels Airport, ce qui entraînerait un manque cruel de techniciens formés, rapportait 'De Morgen'. Brussels Airlines a déjà mis sur pied, avec l'ensei- gnement libre de Zaventem (Vrij Onderwijs Zaventem), une formation en technique aéronautique. Les deux compagnies aériennes souhaiteraient déve- lopper un service d'entretien pratiquement en même temps, à partir d'avril pour Jetairfly, à partir de la fin de cette année pour Brussels Airlines.

/// www.zavo.be

PUBLIREPORTAGE

Coup d'œil dans les coulisses du SPF Finances

BRUXELLES L'article d'hier vous a fait découvrir les différentes missions du SPF Finances. Dans ce deuxième et dernier volet qui lui est consacré, nous allons évoquer l'aspect ressources humaines proprement dit. Poursuite de l'entretien avec Rita Dreessen, Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation, et Laurence Dalaidenne, Mien De Decker, Irina Gerrits, Alphonse Colla et Monique Peeters, responsables du recrutement.

Ces sélections ne s'adressent qu'aux candidats néerlandophones. Faut-il y voir un premier pas vers la régionalisation de l'administration fiscale?

(Rires autour de la table)

Mien De Decker: «Pas du tout! Nous n'avons nullement l'intention de négliger le marché francophone de l'emploi. Simplement, à ce niveau-là, nos réserves de recrutement sont encore suffisantes. Nous sommes parvenus à pourvoir assez rapidement à nos emplois vacants du côté francophone. Mais comme vous le savez, la configuration du marché de l'emploi n'est pas la même en Flandre. Nous espérons rétablir l'équilibre, notamment par le biais de ces nouvelles sélections. Les prochaines s'adresseront de nouveau à l'ensemble des communau- tés.»

Quels profils recherchez-vous précisé- ment?

Laurence Dalaidenne: «Les dernières sé- lections concernent essentiellement des profils juridiques et économiques, tant universitaires que bacheliers profession- nalisants ou titulaires d'un graduat, qui seront intégrés dans nos services fiscaux. Parallèlement, plusieurs autres sélections sont en préparation. Bientôt, nous recruter- ons des ingénieurs et des chefs d'équipe



offset pour notre imprimerie FinPress, des géomaticiens pour la Documentation patri- moniale, des collaborateurs administratifs pour les Douanes et Accises, des informaticiens-chefs de projet, des analystes système et des programmeurs.»

Dans quel environnement de travail évolueront les nouvelles recrues?

Rita Dreessen: «Les maîtres-mots sont changement et diversité! Le SPF Finances est une organisation qui emploie 30.000 personnes dans différents services de ligne et d'encadrement, dans des domaines d'activité et des sphères de connaissances très divers. Nous travaillons dans 600

bâtiments différents sur tout le territoire belge. Certaines personnes ont peur des changements qui se préparent, d'autres n'attendent que cela. Et les réticences ne sont pas toujours proportionnelles à l'âge de la personne!»

Monique Peeters: «Nous venons d'une culture de tradition, avec un grand respect pour la hiérarchie. Parfois, les choses co- incident un peu. D'après ce que j'en sais, d'une manière générale, les contacts entre collègues sont agréables. Tout dépend bien sûr aussi du «mix» de caractères dans les services. À certains moments même, il y a des rapports de concurrence, typiquement

quand il est question de promotions, par exemple. Mais c'est la vie! Comme partout, il y a des râleurs et des casse-pieds mais en général, on est sympa!» (éclats de rire)

Qu'est-ce qui fait l'attrait d'un emploi aux Finances?

Irina Gerrits: «Sur le plan du contenu, le tra- vail est intéressant parce que la fiscalité est un domaine en perpétuelle mutation. Il faut rester à la page, étudier, se documenter... C'est passionnant! Et puis, vous avez des collègues avec qui échanger vos points de vue. Nous ne gravitons pas en périphérie du monde, nous sommes en plein dedans et nous devons veiller en permanence à évoluer avec lui. Nos collaborateurs ont de nombreux contacts avec toutes les couches de la population, avec les entreprises de tous les secteurs économiques, avec les avocats, les notaires, les comptables, les chefs d'entreprise et les huissiers. En fait, nous avons beaucoup de points communs avec une grande entreprise.»

Alphonse Colla: «C'est vrai mais nous avons aussi nos spécificités. En plus de l'intérêt du contenu du travail et de la valeur sociale de la fonction, nous offrons à nos collaborateurs des programmes de formation variés, des possibilités de déve- loppement vertical et horizontal en fonction des connaissances et des aptitudes, la sécurité d'emploi, des horaires flottants et des possibilités de congé qui permettent de préserver l'équilibre vie-travail. Le trajet domicile-travail en transport en commun est intégralement payé par l'employeur, etc.

Envie d'en savoir plus ? Surfez sur www.selor.be

Steven Heysse