

HR CHALLENGES IN NON-PROFIT



Les clés pour mettre en place une dynamique
d'évaluation porteuse de valeur ajoutée

De sleutels voor het invoeren van een
evaluatiedynamiek met toegevoegde waarde

WITH THE SUPPORT OF:



Berenschot



HR Challenges in Non-Profit: The Journey So Far

24 novembre 2009

Première journée d'étude sur la GRH dans le secteur non-marchand
> Décodage des pratiques RH du secteur

9 décembre 2010

Deuxième journée d'étude sur la GRH dans le secteur non-marchand
> Vaincre le complexe et montrer des pratiques RH inspirantes

31 janvier 2012

Troisième journée d'étude sur la GRH dans le secteur non-marchand
> Focus: Innovation + Quality + Metrics

HR Challenges in Non-Profit: The Journey So Far

Les ateliers “HR Challenges in Non-Profit”

> Approfondir très concrètement les axes de travail

3 juin 2010 : Comment construire son ‘Employer branding’ dans le non-marchand

28 avril 2011 : Comment construire une approche de rémunération stratégique et attrayante, adaptée aux réalités du non-marchand, tenant compte de l’impératif budgétaire

23 juin 2011 : Comment développer de véritables ‘people managers’ dans un style de adapté aux besoins du non-marchand

20 septembre 2011 : Comment construire un environnement de travail positif et contribuer au bien-être des travailleurs du non-marchand

3 mai 2012 : Comment mettre en place des indicateurs RH soutenant la réalisation de votre stratégie RH

HR Challenges in Non-Profit

Vandaag

Seizoen 3 – 2de Workshop

“De sleutels voor het invoeren van een evaluatiedynamiek met toegevoegde waarde”

Stelling: De prestaties van medewerkers meten wekt vaak argwaan, alsof dat neerkomt op het willen controleren van individuen, het met de vinger wijzen van zwakheden of slechte resultaten. Een vaststelling die misschien nog meer van toepassing is in een non-profit-omgeving. Als uw organisatie zijn collectieve performantie wil verbeteren via een intelligent proces, waarbij HR-gegevens verzameld en geanalyseerd worden, dan wint ze ook bij de verbetering van de kwaliteit van de evaluaties met het oog op verbeteren, ontwikkelen en uitmunten.

« A quoi servent les entretiens d'évaluation que personne ne lit, qu'on range dans un classeur et dont on ne tient pas compte dès lors qu'une nomination doit intervenir? Dans la plupart des cas, l'entretien d'évaluation n'est pas grand-chose de plus qu'un mécanisme administratif qui est censé rassurer le collaborateur... qui sait pourtant que cela ne sert à rien! »

Christophe Chaptal, Cabinet cc&a
Auteur de Mots et Maux du Management





"Wanneer ik 13 jaar geleden bij de onderneming kwam, was er niet veel op dit vlak. De eerste versie die we ontwikkelden benaderde het optimale vanuit het HR-gezichtspunt, maar het bleek te complex en was niet in lijn met wat beheersbaar was voor de managers, rekening houden met hun business-agenda. De daaropvolgende versie was lichter, directer, leesbaarder, maar het blijft een niet-evidente oefening."

William Desmadril,
HR Director, Econocom

« L'entretien annuel est une pratique qui, pendant des années, a été négligée, voire tournée en dérision, jusqu'à être considérée comme inutile. Il peut être envisagé comme outil de contrôle ou de relation à sens unique ou, à l'inverse, comme l'occasion d'établir une vraie relation de confiance, avec des engagements réciproques pris dans le cadre d'un dialogue d'adulte à adulte. »

Patrick Bouvard, RHinfo.com

Auteur de [RH fiction et réalité](#) et
[Insupportables pratiques](#)





“Er is al een vijftiental jaar onderzoek naar 360°-feedback. Een jaar of drie, vier geleden heeft men die onderzoeken samen gelegd, en was de conclusie dat de verwachte prestatieverbetering er niet of slechts heel minimaal was. Dat was verrassend, want de idee voor die 360° kwam echt vanuit de wetenschappen. Men dacht oorspronkelijk dat de verschillende visies op die ene persoon vrij goed zouden overeenstemmen, maar dat is niet zo. Het probleem met die verschillen is dat de geëvalueerde moet uitmaken welke feedback hij moet aannemen. Het is dan een puur menselijke, normale reactie om het meest positieve te geloven.”

Frederik Anseel,
Professor, UGent

« Les DRH passent énormément de temps à concevoir des outils parfois remarquables en matière d'évaluation, puis constatent que le pourcentage d'utilisateurs reste faible, qu'il y a peu de remontée d'informations, que la satisfaction à leur égard n'est pas très bonne. Ils rejettent la faute sur les managers, trop tournés vers le court terme, sans s'interroger suffisamment sur la manière dont ces entretiens sont exploités par les RH eux-mêmes: trop souvent, ils ne vont pas délivrer tout ce dont on est en droit de s'attendre d'eux vu le temps investi pour les mener. »

Jean-Marie Peretti, ESSEC



HR Challenges in Non-Profit

Programme

- 09h45 Katrien BAERT et Vincent VAN DAMME, Berenschot
L'évaluation dans un contexte 'Non-Profit':
Principes, enjeux, spécificités, pratiques courantes
- 10h15 Philippe KEMPINAIRE, DRH
> Business Case: Groupe TEC-SRWT
- 10h45 Pause
- 11h00 Els VAN HOLDERBEKE, Diensthoofd HR
> Business Case: Christelijke Mutualiteiten
- 11h30 Atelier participatif / Interactieve workshop
- 12h15 Mise en commun des travaux et conclusions
- 12h30 Lunch & networking

HR CHALLENGES IN NON-PROFIT



Les clés pour mettre en place une dynamique
d'évaluation porteuse de valeur ajoutée

De sleutels voor het invoeren van een
evaluatiedynamiek met toegevoegde waarde

WITH THE SUPPORT OF:



Berenschot



HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif
Interactieve workshop

HR CHALLENGES IN NON-PROFIT



Les clés pour mettre en place une dynamique
d'évaluation porteuse de valeur ajoutée

De sleutels voor het invoeren van een
evaluatiedynamiek met toegevoegde waarde

WITH THE SUPPORT OF:



Berenschot

