

# HR CHALLENGES IN NON-PROFIT

BRUSSELS → 3 may 2012



HR indicators supporting  
the realisation of your HR strategy:  
they're not a luxury!



HR Access

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 une environnement de travail positif et contribuer au bien-être des travailleurs du non-marchand

# HR Challenges in Non-Profit

Vandaag

Seizoen 3 – 1ste Workshop

“HR indicators supporting the realisation of your HR strategy: they’re not a luxury!”

Stelling: Uw human resources aansturen met de hulp van ‘up to date’ performance indicators en op die manier bijdragen aan het succes van uw organisatie door een kwalitatief HR-initiatief en continue verbetering zijn in de huidige context belangrijker dan ooit.

# HR Challenges in Non-Profit

Vandaag

Seizoen 3 – 1ste Workshop

“HR indicators supporting the realisation of your HR strategy: they’re not a luxury!”

Een HR-informatiesysteem als ondersteuning bij de realisatie van de HR-strategie: u droomt ervan, maar denkt bij uzelf dat een dergelijke tool niet binnen het bereik ligt van de non-profitbedrijven? Vergis u niet! Er bestaan systemen die specifiek aangepast zijn aan de non-profitsector.

## *Dave Ulrich*

« Metrics provide the means for determining whether or not your HR function is actually helping your company achieve its strategic goals. »

« Too often, we measure what is easy rather than what is right. »

« In HR, we count the number of days a manager spends in training, the cost of the training, or the satisfaction score from the training because these are relatively easy measures to track, not because they measure what matters most.

*It's not the activity that counts, but the impact of the activity on organizational outcomes.* It is not the number of days of training, but the impact of the training on the individual and the organization. »

# HR Challenges in Non-Profit

## Programme

- 09h45 **Charles-Eric SIMONS, HR Access**  
> Comment mettre en place une démarche d'efficience RH contribuant à la bonne exécution de la stratégie, adaptée aux réalités des organisations non-marchandes  
> Hoe zet je de stap naar meer HR-efficiëntie en draag je beter bij aan de strategie, aangepast aan de realiteit van de non-profitorganisaties
- 10h15 **Vinciane SENTE, Chwapi**  
> Business Case: Centre Hospitalier de Wallonie Picarde (Chwapi)
- 10h45 Atelier participatif / Interactieve workshop
- 12h15 Lunch & networking

# HR CHALLENGES IN NON-PROFIT

BRUSSELS → 3 may 2012



HR indicators supporting  
the realisation of your HR strategy:  
they're not a luxury!



HR Access

WITH THE SUPPORT OF:

**Berenschot**



**acerta**

HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif  
Interactieve workshop

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop

## Première étape:

Sortir des indicateurs les plus classiques mais pas forcément les plus utiles, ni les plus parlants:

- l'absentéisme,
- le taux de rotation
- la satisfaction du personnel
- etc.

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop

## Première étape:

Pistes... (1/2)

- le 'pourcentage de salariés proposant des suggestions'
- 'le pourcentage des managers quittant l'entreprise pour des questions de rémunération'
- le 'taux de succès des embauches externes'
- la 'proportion de cadres prêts pour une affectation à l'étranger'
- le 'nombre de managers obtenant 4,3 au feed-back de leadership à 180°'
- 'le degré selon lequel l'entreprise est connue pour être socialement responsable'
- la 'force de la marque employeur'
- ...

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop

## Première étape:

Pistes... (2/2)

- 'l'existence d'au moins trois salariés éligibles hautement qualifiés pour toutes les ouvertures de poste de cadre supérieur'
- le 'pourcentage de salariés comprenant que nos coûts sont 2% supérieurs à ceux de nos concurrents'
- 'le degré selon lequel la société partage une grande quantité d'informations commerciales pertinentes largement et librement avec ses salariés'
- le 'pourcentage de collaborateurs possédant quelque expérience en dehors de leur responsabilité ou fonction courante de travail'
- le 'pourcentage de promotions parmi le personnel féminin'
- 'le degré de compréhension généralisée des valeurs'
- ...

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactive workshop

## Deuxième étape:

Sélectionner avec soin quelques indicateurs

- > les multiplier les rend vite inutilisables en raison de la quantité d'informations récoltées à traiter.
- > échapper au piège de faire des « indicateurs RH pour les RH »
- > les indicateurs RH ne sont rien d'autres qu'un outil de gestion
- > ils sont donc à construire avec et pour les managers.

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop

## Point crucial:

Les indicateurs RH et leur choix ne peuvent être le fruit du hasard mais doivent répondre aux préoccupations de l'entreprise à un moment donné.

Ils sont dès lors par nature « changeants »

Le contrôle des coûts et du headcount dans une entreprise qui rencontre des difficultés financières versus le turnover ou le suivi des recrutements en cours pour une société en croissance, par exemple...

# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop



# HR Challenges in Non-Profit

Atelier participatif / Interactieve workshop

