

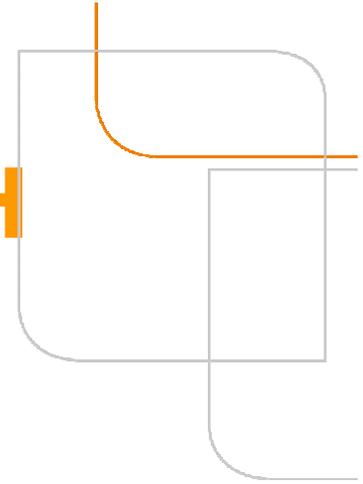


HR Challenges in Non Profit

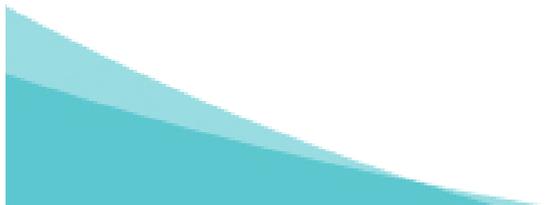
Vinciane Sente, Directrice des Ressources Humaines
Atelier Peoplesphere du 03/05/2012

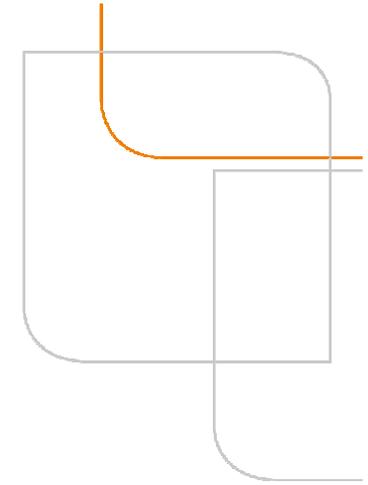


Quel contexte pour les RH au CHwapi ?



- 01.01.2009 : groupement des 3 hôpitaux généraux tournaisiens
 - Taille nouvelle
 - Histoire basée sur la « concurrence »
 - Des cultures différentes

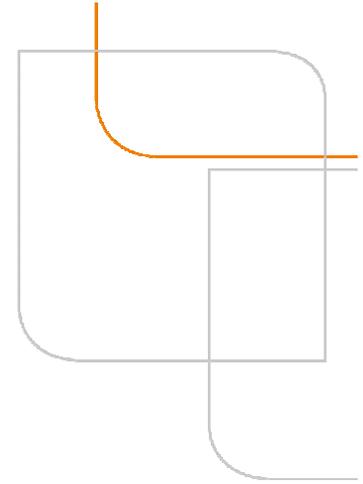




Les Urgences du RH

- Fusion → obligation de grandir très vite : ... les repères humains ?
- Fusion → urgence(s) de gestion : ... les repères intellectuels ?
(les procédures de travail ET les valeurs)
- Fusion → avec qui et comment communiquer le changement
- Changements sociétaux : rapports à l'autorité et les besoins

Constats : la perte des repères; une certaine
« dictature » de l'urgence; des moyens
financiers limités (BMF)



Exister ensemble

- La performance économique dans le non-marchand est indissociable de la performance sociale
=> le partenariat, le lien, l'esprit d'équipe
- Un des catalyseurs de l'attachement à l'entreprise :
la reconnaissance

Besoin de reconnaissance important



La reconnaissance : le rêve réaliste

- Les RH doivent garder le contact avec l'individu
 - Système d'information et de suivi rapide, fiable
 - traiter vite les demandes ET sur différents sites en même temps
 - Une communication moderne pour une gestion équitable
 - Libérer du temps : continuer à aller à la rencontre
 - soigner l'accueil des nouveaux collègues et le partage intergénérationnel
 - garder une disponibilité pour créer du lien par un suivi individuel

Deux priorités : du temps pour les contacts (grâce à)
des outils de communication et de gestion adaptés

La reconnaissance : le rêve réaliste

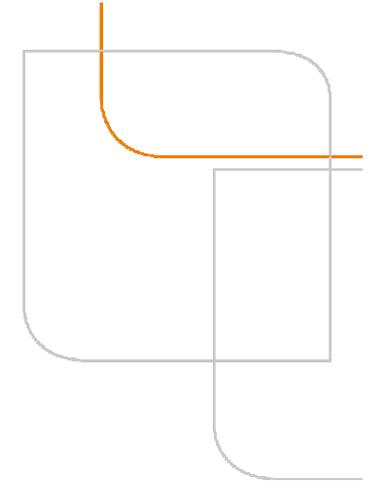
- La reconnaissance c'est bilatéral
 - « C'est chouette de travailler ici »
 - Changer une culture d'entreprise ? rechercher les maillons forts et stimuler leur formation
 - > donnent l'accès à l'information métier, le feedback professionnel quotidien
 - > créent un échange autour du travail, donner du sens à l'activité

Promouvoir les conditions idéales de la reconnaissance :
l'attachement à l'entreprise, la confiance en soi,
capacité à gérer des projets

La reconnaissance : le rêve réaliste

- Privilégier le dialogue entre les directions et départements
 - Pratiquer un langage universel : les tableaux de bord
 - > professionnalisme, interactions, source d'améliorations institutionnelles
 - > faire face aux obligations : lourdeur administrative extrême (de notre secteur) disproportionnée par rapport aux moyens accordés (BMF)
 - Le RH : gestionnaire de l'indomptable
vous avez dit RH ? Hum, hum, ...
éviter le sentiment de solitude (<-> censeur; ne pas créer une tour d'ivoire)

Pour une reconnaissance du département RH

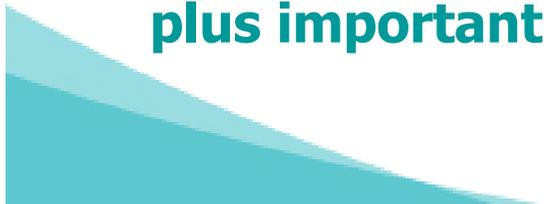


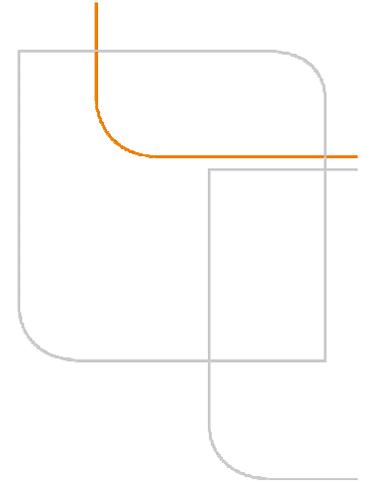
Pour garder le cap

Gérer, guider, entreprendre :

« Nous ne sommes pas une moyenne mais une addition;
non point du gris mais du blanc et du noir juxtaposés,
une mosaïque, une duplicité » Th. Monod

- une gestion par petites touches pour réussir le rêve réaliste :
être à l'écoute des spécificités tout en créant l'harmonie
- gestion et convivialité : **c'est agréable d'être important; c'est plus important d'être agréable !**





Merci de votre attention

La parole est à vous.

