

***Processus RH et Dynamique participative:
stratégie du sens, facteur d'attractivité***

Elaborer et implémenter les nouveaux processus RH en intégrant les collaborateurs utilisateurs dans la démarche par le principe de dynamique participative, le tout en interdisciplinarité.

Démonstration d'un petit exercice pratique « Si j'étais à ta place »

Séverine Peccatus, Directrice Générale

Elisabeth Gafsou, Directrice RHA

Fondation Jeunesse & Familles

Le 23 juin 2023

La Fondation Jeunesse & Familles en quelques mots

Notre histoire

Depuis 1919, la FJF accompagne des enfants, des adolescent·e·s et des adultes confronté·e·s à des difficultés personnelles, familiales et/ou sociales

Notre mission

Accompagner enfants, adolescent·e·s, adultes et familles en besoin vers un mieux-être, un savoir plus riche et une plus grande faculté à agir, dans la perspective de leur émancipation et de leur participation sociale.

Nos secteurs

Secteur Hébergement

Secteur ambulatoire

Projets

Nos valeurs

Garantir le lien

Accompagner de manière individualisée chacun des bénéficiaires

Innover

Notre politique RH

Valeur de patrimoine

Les collaboratrices et collaborateurs sont considéré·e·s en tant que capital humain du fait de leurs différents savoirs, savoir-faire et savoir-être, mais aussi de leur capacité à imaginer, rêver et innover.

Valeur de bien-être au travail

Qu'il soit social, financier, managérial, logistique, psychologique ou intellectuel, le bien-être au travail est l'une des principales préoccupations de la politique RH

Valeur d'apprentissage

Chaque collaboratrice et collaborateur, responsable, directrice et directeur initie dès son premier jour un parcours d'apprentissage tout au long duquel mentorat, parrainage et outils de formation lui sont proposés.

Etat des lieux juillet 2021 au niveau Ressources Humains:

- Pas de stratégie RH formalisée et matérialisée dans des processus RH
- Gestion des risques non pilotée
- Une attractivité présente mais avec un haut risque concurrentiel

Elaboration d'une stratégie RH

Extrait:

- Être à la hauteur des besoins en ressources humaines futures (compétences en savoir, savoir-faire et savoir être) prévisionnelles en lien avec les projets opérationnels et stratégiques
- **Elaborer un processus recrutement et intégration agile à la hauteur des besoins diverses dans les différentes structures**

Elaborer un processus recrutement et intégration agile à la hauteur des besoins diverses dans les différentes structures

- *Etape 1 Etat des lieux des pratiques RH existantes*

Audit des pratiques des Directeurs

Audit des cadres de proximité

Audit des personnes intégrées (10 ans-5 ans- 1 an-3 mois)

- *Etape 2 Analyse des besoins et réflexion du Processus*

Benchmarker les bonnes pratiques RH

Etudier les aspects légaux

Formaliser les attentes de la Direction Générale

Introduire la notion de cohérence avec la stratégie d'entreprise

- **Etape 3 : Créer un groupe de dynamique participative**

Petit exercice à 10 personnes

Si J'étais à ta place

Le processus « Moi, à ta place »

Fonctionnement
Explications

animateur (Elisabeth)

gardien du temps (Séverine)

Le temps à disposition est réparti en trois périodes :

Problématique du projet 5 minutes

Tour de tables Temps : 10 minutes

Tour d'évaluation Temps : 5 minutes

Exercice

Découvrir le processus « Moi, à ta place »

Expérimentation en groupe d'amélioration 10 personnes choisies au hasard

J'aimerais construire un processus d'intégration aidant et soutenant pour les nouveaux collaborateurs qui sont engagés dans la Fondation dans laquelle je travaille. A quoi dois-je penser?

Expérimentons le « Moi, à ta place »

Suite Etape 3

Le groupe de dynamique participative a été composé de Directeurs, Responsable de foyer, Responsables d'unité, d'un cuisinier, d'un éducateur, d'une assistante RH.

Grandes lignes du groupe de dynamique participative:

- **Faire systématiquement des tours de table**, pour permettre à chacun de s'exprimer sur le processus imaginé Cela évite les discussions et instaure une « discipline » de la prise de parole. C'est responsabilisant pour tous !
- **Distinguer clairement entre décisions « de coordination »**, qui sont du ressort du responsable de l'équipe, **et décisions « stratégiques »**, qui portent sur des thèmes vitaux pour l'équipe, et qui sont prises « par consentement » par toute l'équipe ensemble.
- **Lors de décisions « stratégiques »**, ne plus demander si les participants sont d'accord, mais **demander, par un tour de table, qui a une « objection raisonnable »** ;
- **Commencer la séance par un tour de table** où chacun peut exprimer son sentiment au début de la séance, et **terminer la séance par un tour de table** où chacun peut exprimer son sentiment à l'issue de la séance et **ce qu'il/elle propose pour améliorer la séance suivante**. C'est le moment de l'auto-apprentissage méthodologique du groupe.

Faire un « Moi à ta place » lorsque vous avez envie de bénéficier de l'intelligence collective d'un groupe.

Etape 4: validation en comité de direction

Etape 5: Implémentation par des ambassadeurs du groupe

Conclusion de la méthode

Gains

Clarification
Consentement
Efficience
Participatif
Implémentation facilitée
Processus popularisé et d'office approprié et porteur
Processus vulgarisé
Rôle des cadres de proximité plus décisionnel
Formalisation des rôles
Décision plus objective
Aborder les points critiques liés à la gestion RH
Equité et transparence

Risques

Coût de formation
Au début, méthode très disciplinaire
Peu de possibilité d'actions du pilote
Frustration
Besoin d'accompagnement des RH dans la démarche
Gestion du changement
Démarche longue et dissuasive momentanée

Présentation Ordinata

Merci beaucoup

ARTISET Bildung

Abendweg 1, Postfach 6000 Luzern 6

T +41 41 419 01 72

artisetbildung.ch