



hr public
Sharing Knowledge and Experience

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2021



Sharing Knowledge and Experience

LE MOT DU PRÉSIDENT

Luc Cooremans¹

L'année 2021 n'a guère été plus favorable à nos activités que l'année précédente.

Les mesures sanitaires prises pour lutter contre la pandémie ont imposé le télétravail et ont interdit les rencontres.

Dans ce contexte, une fois de plus, nous n'avons pas pu mettre en œuvre le programme que nous avions préparé.

C'est ainsi que la date de notre conférence de rentrée a été plusieurs fois reportée et finalement a dû être organisée en visioconférence, et que le colloque de fin d'année (9 novembre) a dû, toujours pour les mêmes raisons sanitaires, être annulé « in extremis ».

Grâce aux « clubs », nous avons pu maintenir le contact avec nos membres et leur proposer des activités intéressantes qui sont détaillées dans ce rapport d'activités.

Le club francophone, créé en 2019, a trouvé sa vitesse de croisière et réunit à chacune de ses manifestations une trentaine de participants enthousiastes, motivés et heureux de se retrouver dans « leur club ».

Le club néerlandophone a été mis en place cette année avec pour objectif de proposer deux activités (une par semestre). Pari tenu.

Le club néerlandophone a réalisé sa première activité le 27 mai, et, au cours du second semestre, a proposé au club francophone de travailler sur le thème du « travail hybride ».

Les deux clubs sont donc installés et peuvent compter sur des équipes de coordination et d'animation motivées qui proposeront de nombreuses activités qui sont annoncées sur notre site (activités clubs).

Je tiens à remercier tout particulièrement nos membres qui, malgré les conditions difficiles, nous ont maintenu leur confiance. Je remercie également nos partenaires financiers, qui ont continué à nous soutenir, et les membres du conseil d'administration qui se sont investis dans nos projets.

Je souhaite que nous retrouvions en 2022 une vie plus normale qui nous permettra de vous proposer «comme avant» des activités en présentiel.

Luc Cooremans

Président HR Public

WEBINAIRE: “LE LEADERSHIP ET LE MANAGEMENT EN SITUATION DE CRISE”

THOMAS PROROK²

25 février 2021

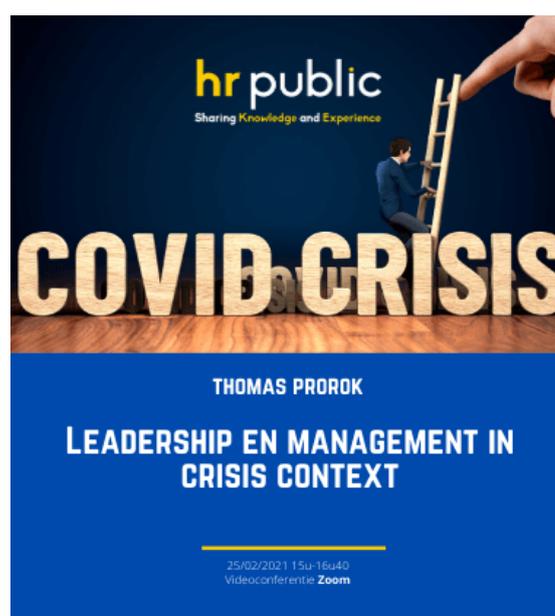
La “crise Covid” nous impacte tous mais elle pose aussi d’énormes défis pour les organisations du secteur public.

La question majeure posée par l’intervenant est celle-ci : pourquoi certaines organisations du secteur public s’adaptent-elles plus rapidement et sont-elles plus résilientes aux changements que d’autres ?

Il n’y a pas qu’une seule réponse à cette question, mais une réflexion plus générale permettrait de mieux cerner le sujet :

« quelles sont les cultures organisationnelles et systémiques qui résistent le mieux à la crise ? » et plus précisément, « est-ce qu’un modèle spécifique de management permet de garantir un niveau significatif de performance en cas de crise ? ».

Thomas PROROK nous a entretenus sur la culture du leadership, la responsabilité sociale, l’agilité, la culture de « l’erreur », le bien-être au travail, les atouts du numérique, etc.



Sharing Knowledge and Experience [hr public](#)

VIDÉO CONFÉRENCE: “COMMENT GÉRER LA SOUFFRANCE DE NOS COLLABORATEURS ?”

PIERRE FIRKET³

25 mars 2021

En pleine crise COVID, cette conférence intitulée « la gestion de la souffrance de nos collaborateurs », prend tout son sens.

Le Docteur Firket, Médecin systémicien, Clinicien du Travail, Directeur du CITES (Centre d'Informations des Thérapeutiques et d'Etudes sur le Stress) devenu Clinique du Travail, ISoSL Liège, partage son expérience et recueille notre ressenti dans les services publics et non-marchands que nous représentons.

Une rencontre très riche et intéressante.

HR Club Virtuel

« Comment gérer la souffrance de nos collaborateurs ».



STUDIO LIVE: "LES DÉFIS DU MONDE POST-COVID POUR LES RH DU SECTEUR PUBLIC"

20 mai 2021

L'axe thématique Colonster 21 proposé par F. Pichault⁴ est d'interroger le « new normal » dans le Secteur Public, en pensant l'après-crise sanitaire autour du triptyque « valeurs publiques, « care » et performances ».

Cette conférence coorganisée par l'Université de Liège et le Hr Club s'inscrit dans la thématique 21 de HR Public : « Les défis du monde post-covid pour les RH du Secteur Public ».

Comme une émission radio, cette conférence s'est déroulée dans un studio avec des orateurs de différents secteurs.



hr public
Sharing Knowledge and Experience

PR. FRANCOIS PICHAULT

LES DEFIS DU MONDE POST-COVID POUR LES RH DU SECTEUR PUBLIC

20/05/2021 à partir de 9h30.
"Colonster Studio Live"
New Experience

L'axe thématique Colonster 2021 proposé par le **Professeur François Pichault** (Université de Liège) est de s'interroger sur le « new normal » dans le secteur public, en pensant l'après-crise sanitaire autour du triptyque valeurs publiques/care/performance.

Infos et inscriptions:
<http://bit.ly/Colonster-mai-2021>

ascenCo agilitas ulis 5 équilibre HRsquare HRPro.be LIÈGE université

Le casting



Isabelle Ferreras⁵ (UCLouvain)

L'exposé de cadrage fut assuré par Isabelle Ferreras, professeur de sociologie à l'UC Louvain.

Elle porta une réflexion sur le travail démocratisé démarchandisé et le changement de paradigme que nous vivons.



François Pichault (ULiège)

Le Professeur François Pichault (Université de Liège), docteur en sociologie, est professeur titulaire à HEC Liège, Ecole de Gestion de l'Université de Liège et professeur affilié en GRH à l'Université de Paris-Dauphine.

Il dirige le LENTIC, laboratoire d'études et de conseils en matière de Ressources Humaines. Le professeur Pichault anima notre « Colonster Studio Live ».



Jean-Claude Dormont⁶ (DG CHU Tivoli)

Après avoir fait une maîtrise en management des institutions de soins et de santé, certificat interuniversitaire en traitement de l'information hospitalière, et être passé par la case Ministère de l'Intérieur, il rejoint l'hôpital Tivoli en 1982 où il occupe aujourd'hui le poste de Directeur général.

Jean-Claude Dormont évoqua avec son Directeur des Ressources Humaines, Philippe Wauthier, leur vécu de la crise, quelles initiatives ont été prises, quelles stratégies ont été mises en place pour assurer la continuité des services ou pour affronter les nouveaux besoins, quels défis, les réussites, les échecs...
 « Je n'ai rien à apprendre à personne, mais tout à apprendre des autres » J.C. Dormont.



Marc Cléban⁷ (Conseiller Spécial OTW- Groupe TEC)

Membre du Comité de Direction de la Direction Territoriale du Brabant Wallon et conseiller spécial fusion CSP, Marc Cléban a assuré la direction RH du TEC BW pendant plus de 15 ans. Licencié en droit (ULB) et en management, en plus de son expérience de 20 ans dans le secteur bancaire OCCH (juriste et RH), Marc a toujours été attaché à l'opérationnel et à la réalité de terrain.



Philippe Wauthier⁸ (DRH CHU Tivoli)

Ingénieur en électronique diplômé de l'Université de Liège et titulaire d'un MBA en Finance, Philippe Wauthier a débuté sa carrière chez IBM où il a exercé différentes fonctions, avant de basculer en RH. Après avoir passé plusieurs années dans l'industrie comme consultant indépendant, il rejoint le secteur des soins de santé et le CHU Tivoli. Philippe Wauthier est venu partager avec nous son regard de DRH qui, comme nous tous, a dû affronter ce tsunami Covid 19. Un regard croisé avec le Directeur général sur les composantes Care / Performance au cœur d'un des secteurs les plus touchés.



CHU TIVOLI

Le C.H.U. Tivoli compte près de 1.500 travailleurs auxquels il convient d'ajouter près de 200 médecins indépendants. Il constitue ainsi l'un des principaux employeurs de la région du Centre.

L'OTW

En 2018, le Gouvernement wallon (GW) vote la fusion de la SRWT et des 5 TEC pour former une entité unifiée sous la dénomination d'Opérateur du Transport de Wallonie (le terme TEC restant la marque commerciale de l'entreprise). Ainsi, les « 5 sociétés d'exploitation », deviennent « 5 directions territoriales ». Le groupe compte plus de 5000 personnes.



L'Université de Liège et plus particulièrement son service informatique (SEGI) sponsorise totalement cet évènement dans le cadre de ses activités ULIS (solution de gestion des ressources humaines pour les services publics).

Le comité de coordination HR Club

Thierry Binot - Angelo Antole - Julie Fizez - Yves Verweyen - Philippe Kempinaire

"RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE"



27 mai 2021

Le nombre d'absences de longue durée pour cause de maladie est en hausse depuis des années et a également un impact sur le secteur public. Le gouvernement, lui aussi, voit la nécessité d'utiliser tous les talents et de trouver des solutions pour intégrer les personnes qui sont éloignées du marché de l'emploi depuis longtemps. Depuis le 1er janvier 2022, la possibilité d'un "parcours de retour au travail" sous la direction du "coordinateur de retour au travail" existe dans tous les secteurs. Le gouvernement flamand a également pris des mesures en 2021 dans le même but.

Le sujet était également à l'ordre du jour du HRPublic Club Flanders le 27 mai 2021 avec Els De Wit⁹ et Huguette Désiron¹⁰. Une vingtaine de collègues DRH et responsables RH sont entrés en discussion avec les deux experts en la matière. Els accompagne depuis des années les personnes qui retournent au travail et leurs coachs et est l'auteure de "Meandering in a changing country". En plus de son coaching, Huguette a mené des recherches pour l'INAMI sur, entre autres, le retour au travail après un cancer.

Pourquoi les gens abandonnent-ils et pourquoi est-il si difficile de les réintégrer ? Les causes sont diverses, un accident ou une maladie peuvent en être à la base, avec ou sans rééducation à long terme. Les causes sont souvent liées au stress. Les burn-outs sont de plus en plus fréquents.

Complexe

Bien que les intentions des deux parties soient souvent bonnes, un retour reste complexe. Pendant l'absence, le travail est bien sûr pris en charge d'une manière ou d'une autre - il n'y a pas d'autre moyen. Mais c'est souvent là que la complexité commence. Un emploi est transféré, totalement ou partiellement. Les collègues prennent le relais et les choses sont alors parfois faites différemment de ce qu'elles étaient auparavant. Bien sûr, l'organisation évolue aussi au rythme de toutes les innovations qui vont de plus en plus vite. Après le retour, il est souvent difficile pour les personnes de retrouver "leur place".

Les personnes qui reviennent d'une maladie de longue durée doivent également passer par un processus d'acceptation. Certaines choses peuvent ne plus être possibles. Il s'agit de questions à forte charge émotionnelle qui doivent être abordées avec le respect et la prudence nécessaires. Avec ou sans conséquences permanentes sur la santé, le retour n'est généralement pas si évident.

Plus l'absence est longue, plus elle est difficile. Autant d'éléments que nous retrouvons dans les témoignages spontanés de nos participants lors de l'entretien. Vous devez maintenir la personne absente impliquée, conserver sa valeur sans être trop pesant dans le processus de guérison. La réussite d'un processus de retour repose sur une bonne stratégie de communication et un plan de retour adapté dans lequel un équilibre est recherché pour tous les acteurs. Les médecins du travail jouent également souvent un rôle dans la perception des possibilités des malades de longue durée. La communication va donc au-delà de l'organisation. Les personnes se trouvent toujours dans un contexte social plus large qui subit également l'impact de la maladie ou du handicap.

Le besoin de talents sur le marché du travail rend plus que jamais d'actualité une bonne stratégie de retour pour les malades de longue durée, ainsi qu'une bonne politique générale de bien-être. Le maintien de l'équilibre commence souvent avant la maladie.

DE SEPTEMBRE À OCTOBRE: "ATELIERS THÉMATIQUES"

CLUBS
FR

De septembre à octobre, le Club RH a organisé 3 ateliers sur le thème du « Travail hybride » dans les locaux de la SWL... avec toujours un super accueil par Christine Chermanne¹¹ et Julie Fivez.¹²

Notons également la présence de Nathalie Vanderniepen¹³ de l'AVIQ, venue apporter son expérience à nos recherches.

L'humain n'a jamais aimé les changements, les incertitudes, les obligations..., mais aujourd'hui la seule certitude, c'est que vouloir « faire comme avant » mènerait à un échec, à une perte de sens, à des discriminations et à des souffrances.

Le « travail hybride » n'est sans aucun doute que l'arbre qui cache la forêt d'une nouvelle vie, une « vie hybride », une vie à réinventer, une vie à laquelle il faudra s'adapter et s'adapter encore. Nous sommes sur le chemin d'une nouvelle ère, d'une nouvelle évolution de l'humain... Il nous appartient dès maintenant de la réinventer.



WEBINAIRE: "HEUREUX AU TRAVAIL - STRATÉGIE OU UTOPIE?"

20 octobre 2021

Notre groupement HR Public est une référence pour le secteur public et le secteur non marchand... Il nous paraissait donc important de consacrer un peu de temps à réfléchir et échanger sur certains sujets de notre quotidien, afin de partager nos avis, interrogations, inquiétudes... avec nos collègues, nos décideurs, avec la presse ou des influenceurs.

Le 20 octobre, le très dynamique et inspirant DRH de Brutele, Eric THOMAS,¹⁴ nous a invités en ses bureaux de Charleroi pour faire découvrir à nos membres une conférence débat sur « pouvons-nous être heureux au travail ? ».



**Heureux au travail ...
Stratégie ou utopie ?**

20 OCTOBRE CHARLEROI

Eric THOMAS, CHRO de BRUTELE
Reçoit le HR Club pour nous présenter sa vision éclairée et sa stratégie du **Bonheur au travail**

hr Club

8H45 sympathique accueil
Exposé - débat - échange en co-développement
12H00 - Repas offert par Brutele

Réservation : J.fivez@swl.be
Adresse du jour : Rue des Frères Wright, 9 - 6041 Gosselies - Face à l'aéroport de Charleroi - Parking aisé



PRÊTS POUR LA RÉVOLUTION DU TRAVAIL HYBRIDE ?

"THE NEW WAY OF WORK IN THE SECTOR OF PUBLIC SERVICES: CLIMATE CHANGE ?"

09 novembre 2021

The new way of work in the sector of public services: Climate Change?

Mme Petra De Sutter
Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique,
des entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

Mr. Peter Pogačar
DG of Public Sector Directorate
Eupan

Mr. Nico Waeber
President SPF BOSA

Mme Prof. Dr. Peggy De Praet
AAS

Mr. Ben Smeets
Directeur général recrutement et organisation SPF BOSA

9 novembre 9h-18h SPF BOSA Bruxelles
WTC III, Boulevard Simon Bolivar 30

hr public
Sharing Knowledge and Experience

Depuis des milliers d'années, l'homme est habitué à aller au travail tous les jours, Au début, pour chasser ou cueillir. Plus tard, l'homme s'est installé et s'est rendu chaque jour à ses champs. Avec la révolution industrielle, son chemin s'est déplacé vers la machine dans une usine. D'abord dans une ville, puis dans des zones industrielles et enfin - pour l'instant - dans un bureau devant un écran. L'habitude d'aller travailler semble profondément ancrée dans notre ADN - trop compliquée à changer comme ça.

Avec la numérisation toujours plus poussée, l'émergence de nouveaux métiers, avec les problèmes toujours plus pressants de mobilité, d'espace et de pollution, avec les jeunes générations qui ont de nouvelles attentes, l'homme est obligé de se réinventer, de se transformer très rapidement. Que l'on soit "pour" ou "contre", notre monde avance et nous conduit vers de nouvelles formes de travail, de nouvelles relations entre employeur et employé, nous n'avons plus le choix... L'homme évolue vers une nouvelle forme de "travail hybride" (*) et vers de nouveaux métiers. En amont du congrès, une série d'ateliers ont été organisés en Flandre et en Wallonie. Cela a été fait dans la période précédant le congrès.

L'objectif était de partager les points de vue issus des ateliers et de les confronter à des représentants du monde politique et académique, des administrations locales et européennes, mais aussi du terrain avec un retour des DRH du secteur public. Malheureusement, à la onzième heure, la covid a décidé que le congrès devait être annulé. En 2022, les résultats seront approfondis.

Néanmoins, on peut dire sans se tromper que la crise sanitaire a débloqué des projets qui étaient sur la table depuis 15 ans. Dans le passé, le télétravail n'était que sporadique. Aujourd'hui, les gens ne viennent au bureau que pour les réunions ou les rencontres avec les clients. Le sentiment d'urgence qui s'imposait s'est révélé être un petit virus aux conséquences sociales dramatiques. Mais malgré tous les effets négatifs de la pandémie et du travail à domicile forcé, le travail hybride s'avère être le levier du changement tant au niveau micro que macro.

RÉFÉRENCES DU RAPPORT:

- (1) Luc Cooremans, Président HR Public
- (2) Thomas Prorok, KDZ Center for Public Administration Research, Deputy Managing Director (Autriche)
- (3) Pierre Firket, Médecin systémicien, Clinicien du Travail, Directeur du CITES (Centre d'Informations des Thérapeutiques et d'Etudes sur le Stress) devenu Clinique du Travail, ISoSL Liège
- (4) François Pichault, docteur en sociologie, professeur titulaire à HEC Liège, et professeur affilié en GRH à l'Université de Paris-Dauphine. Il dirige le LENTIC, laboratoire d'études et de conseils en matière de Ressources Humaines
- (5) Isabelle Ferreras, professeur de sociologie à l'UC Louvain
- (6) Jean-Claude Dormont, Directeur Général, CHU Tivoli
- (7) Marc Cléban, Conseiller Spécial OTW- Groupe TEC
- (8) Philippe Wauthier, DRH CHU Tivoli
- (9) Els De Wit, Coach en Re-intégration, Université de Gand
- (10) Huguette Désiron, Researcher, Department of Public Health, KU Leuven
- (11) Christine Chermanne, Inspectrice générale à la Société wallonne du Logement S.A. (SWL)
- (12) Julie Fivez, Directrice des Ressources humaines et de la Formation, Société wallonne du Logement (SWL)
- (13) Nathalie Vanderniepen, Inspectrice générale à l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ), Région wallonne
- (14) Eric Thomas, DRH Brutele

Parution Mai 2022

Rédaction du rapport et Mise en page

Benjamin de Bruijne

Thierry Binot

Tom Baele

Photographies et Partenaires Médias:

Thierry Binot / ULiège

Christophe Lo Guidice / HR Square

Editeur Responsable :

Luc Cooremans

Siège administratif:

Silversquare Business Club

Avenue Louise 523, 1050 Bruxelles

Questions, demandes d'information, suggestions...

N'hésitez pas à nous contacter :

info@hrpublic.be

hrpublic.be

