



Isabelle LAMBERT

48 ANS, 25 ANS DE RESSOURCES HUMAINES  
SECTEURS PRIVE ET PUBLIC  
ETATS DE VAUD ET DE GENEVE  
RESSOURCES HUMAINES, FINANCE, DROIT DU TRAVAIL  
FORMATION, MANAGEMENT  
ACCOMPAGNEMENT DE CHANGEMENT  
GESTION DE CRISE  
COACH CERTIFIE  
ILING HR DEPUIS 2005



## VOUS AVEZ DIT...

- UN **BUDGET** RH, CERTES... ET DES **COMPETENCES**
- UNE **EQUIPE** CERTES... ET DES **OBJECTIFS**
- DES **RESSOURCES HUMAINES**... ET QUELQUES HEURTS
- LA GESTION DES **CARRIERES**... ET DES PROMOTIONS
- UNE EXIGENCE DE **QUALITE AU SERVICE DU PUBLIC**
- COMPLEXIFICATION ET INTENSIFICATION DE LA CHARGE GLOBALE
- UNE DEMANDE DE **REPORTING** CROISSANTE / ADMINISTRATION
- **VALORISATION** DES COLLABORATEURS – MOTIVATION
- **ECRIVEZ UN LIVRE DE TRUCS ET ASTUCES!**



# SOCIETE EN MUTATION

- **RAPPROCHEMENT DES EXIGENCES/ ATTENTES ENTRE SECTEURS PRIVES ET PUBLICS**

- FINANCES - MANAGEMENT – MARKETING CLIENT VS. PRODUIT
- VISIBILITE - TRANSPARENCE
- DECLOISONNEMENT – TRANSVERSALITE – DIMINUTION DU NOMBRE DE NIVEAUX HIERARCHIQUES
- APPROCHES, OUTILS ADMINISTRATIFS COMMUNS, « COMPETITION » INTERNE & COLLABORATION
- SANTE / CLIMAT /AUDIT / RESPONSABILITE SOCIALE
- STEREOTYPE PERSISTANT DU « FONCTIONNAIRE »
- CLIENT INTERNE / EXTERNE : QUALITE DES PRESTATIONS DE SERVICE (PUBLIC)
- PERCEPTION DU TEMPS ET DE LA VITESSE - IMMEDIATETE



# SOCIETE EN MUTATION

- **VALEURS RH PARFOIS « CONTRADICTOIRES »**
  - EQUITE, OBJECTIVITE, EXEMPLARITE, LOYAUTE, INTEGRITE
  - EFFICACITE, PERFORMANCE, VALEUR AJOUTEE
  - ENGAGEMENT DE COMPETENCES VS. PERSONNES, GESTION DES TALENTS, « MERITE »
  - TRANSPARENCE ET PROTECTION
  - ATTRAIT POUR LA FONCTION – MARKETING DE LA FONCTION PUBLIQUE
- **ASPECTS TRANSGENERATIONNELS**
  - TSUNAMI DES BABY BOOMERS – DEPARTS A LA RETRAITE
  - GENERATIONS XYZ



# COLLABORATEURS

- BESOIN DE **SENS**
- PERSPECTIVES **INDIVIDUELLES** & TRAVAILLER **ENSEMBLE**
- ALLOCATION ET GESTION DES RESSOURCES
- EQUILIBRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE (**WORK LIFE BALANCE**)
- ABSENTEISME – PRESENTEISME
- MOTIVATEURS YC FORMATION ET PROMOTION
- SANTE AU TRAVAIL - **CLIMAT SOCIAL**
  - **TURN OVER STABILISE - BURN OUT INQUIETANT - MALAISE**
  - **RECRUESCENCE DES PASSAGES A L'ACTE (VERBAUX ET PHYSIQUES)**
- **EVALUATIONS INDIVIDUELLES ET SOLIDARITE**
- **REMUNERATION ET CONDITIONS SOCIALES**



- DELEGATION PARTIELLE DES FONCTIONS  
TRADITIONNELLEMENT RH :
  - ENGAGEMENT, EVALUATION, AJUSTEMENTS, DEPARTS ET MUTATION, PROMOTIONS, REPARTITION DES ENVELOPPES BUDGETAIRES YC BONUS
- DIRECTION / MBO / DELEGATION  
RESPONSABILITES – AUTONOMIE – INITIATIVES
- NOUVEAUX OUTILS RH PARTIELLEMENT  
DISPONIBLES:
  - « FAIRE AVEC » LES ANCENS CAHIERS DES CHARGES
  - REFERENTIELS DE COMPETENCES, GESTION DES TALENTS
  - AIDE A LA DECISION, RECRUTEMENT, REMUNERATION
  - OUTILS D'EVALUATION DES COLLABORATEURS (MBO) ET POTENTIELS
  - MOTIVATEURS HORS FORMATION ET PRIMES



## QUELS ROLES?

- **RESPONSABLE**
- GESTIONNAIRE RH
- CHEF D'EQUIPE
- ADMINISTRATEUR
- ORGANISATEUR
- EVALUATEUR
- FORMATEUR
- MEDIATEUR
- ANIMATEUR
- COMMUNICANT
- NEGOCIATEUR
- RECHERCHE DE FONDS
- INNOVATEUR
- PRO-ACTIF
- SPECIALISTE?
- INTUITIF ☺
- ...



## LES DEFITS RH

- DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE, COHERENT ET ACCEPTE D'UNE FONCTION HR « JEUNE »
- APPROCHES GLOBALES ET INTEGREES DES PROCESSUS (VALEUR AJOUTEE)
- DEVELOPPEMENT D'UNE **CULTURE MANAGERIALE PUBLIQUE**
- **L'AIDE A LA DECISION ≠ LA DECISION**





## LES DEFITS RH

- ANTICIPATION EFFETS TRANSGENERATIONNELS SUR LA GESTION RH AU QUOTIDIEN
  - IMPLICATION ET MOTIVATION, TURN OVER
- ACCOMPAGNEMENT A DES CHANGEMENTS PARFOIS DESTABLISANTS
  - **CHANGEMENTS DE PARADYGMES**
  - **SORTIR DU « PLUS-MOINS »**
- TROUVER LE « BON » **RYTHME**
- EXEMPLARITE TOP DOWN – ENTREPRISE APPRENANTE

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**