

# « Ce sont les passions de chacun qui font la richesse de l'hôpital »

S'il est évident que le recrutement au sein des institutions hospitalières se base sur les diplômes et les compétences, d'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte.



Installé à Dave, en province de Namur, le Centre Neuro Psychiatrique (CNP) Saint-Martin dispense des soins aigus en psychiatrie et accueille des personnes souffrant de difficultés psychiques. En fonction des pathologies, il propose des soins intensifs, de courte durée, en hospitalisation de jour ou complète.

Il y a moins d'un mois, un nouveau collaborateur a rejoint l'équipe RH. « Je suis bachelier en gestion des ressources humaines et j'ai également un master en événementiel », explique Anthony De Coster. « J'ai toujours travaillé dans le secteur hospitalier, avec notamment une expérience en psychiatrie. Ce qui m'a attiré au CNP Saint-Martin, ce sont d'abord les valeurs de l'hôpital, sa réputation, son professionnalisme et sa bienveillance. Dans l'annonce, l'accent était mis sur la polyvalence », indique celui qui s'occupe notamment du recrutement avec le département de soins.

## De l'intérêt pour la personnalité

Rapidement dans le processus de sélection, sa personnalité a été sondée. « J'ai eu un test concernant ma personnalité et ça m'a plu. Quand j'ai rencontré le Directeur général, il s'est directement intéressé à la personne que je suis et à mon diplôme dans l'événementiel. Il a compris que j'aimais organiser des choses et je pense qu'il a vu les bénéfices que cela pouvait apporter à l'hôpital. De mon côté, toute cette dimension humaine m'a séduit », ajoute Anthony qui entend mettre à profit à la fois son parcours professionnel et ce qu'il a vécu lors de sa procédure de sélection pour recruter de nouveaux collaborateurs. « Je vais évidemment profiter de ce que j'ai pu tester par moi-même,

essayer de déceler ce qui touche à la personnalité des candidats, quels sont leurs talents peut-être cachés. Je pense que c'est impor-

**En plus du diplôme, à compétences égales, on va regarder le profil des candidats car nous sommes convaincus que ce sont les passions de chacun qui font la richesse de l'hôpital**

tant de mener les entretiens en ce sens et de s'intéresser aux personnes afin qu'elles soient à la bonne place. Les talents sont clairement au cœur du recrutement. En plus du diplôme, à compétences égales, on va regarder le profil des candidats car nous sommes convaincus que ce sont les passions de chacun qui font la richesse de l'hôpital. Au CNP Saint-Martin, les talents font la différence », poursuit Anthony De Coster.

## Interactions entre les services

Dans l'institution depuis quelques semaines, Anthony a déjà pu se rendre compte, sur le terrain, que les valeurs prônées au sein de celle-ci trouvent un écho dans la vie de tous les jours. « La notion de bien-être du personnel est bien ancrée dans le travail quotidien. Je pense, par exemple, au groupe des Jobtimistes composé de collaborateurs de divers secteurs dont l'objectif est de proposer des actions pouvant contribuer au bien-être. Chacun peut s'inscrire et rejoindre le groupe. De nombreuses initiatives existent, comme des événements qui favorisent les interactions entre les services. Différents projets sont aussi en chantier en ce sens. De plus, étant donné que nous travaillons en psychiatrie, on est aussi davantage à la recherche de personnel infirmier qui s'inscrit dans une démarche relationnelle spécifique. Dans le cadre d'activités thérapeutiques, il y a par exemple des possibilités de mettre en avant ses passions et ses talents. D'où notre engagement dans cette dynamique pour trouver des personnes talentueuses dans leur travail, mais pas que », conclut-il.

Par Laurence BRIQUET



Anthony De Coster