

Les contenus de nos emplois sont responsabilisants et intéressants

Les Cliniques universitaires Saint-Luc s'imposent comme l'un des employeurs privés parmi les plus importants de la capitale. Outre la satisfaction de contribuer au bien-être collectif, leurs 5.000 travailleurs bénéficient de nombreux avantages tels que la stabilité de l'emploi, la mobilité interne, l'aménagement du temps de travail et un salaire relativement attractif.

"En postulant à Saint-Luc, le personnel soignant s'assure une possibilité d'évolution de carrière"

Jean-Louis Fontaine

Christine Laermans

"Dans un hôpital, on peut postuler pour un autre poste que celui de médecin ou d'infirmier"

"Dans un hôpital, on peut postuler pour un autre poste que celui de médecin ou d'infirmier", rappelle Christine Laermans, responsable Gestion du Capital Humain axe Recrutement et Organisation au Département Ressources Humaines et Communication de Saint-Luc. "Nous sommes environ 5.000 travailleurs, parmi lesquels 2.000 œuvrent pour le département infirmier et soignant, 1000 pour le département médical et plus de 2.000 assurent des tâches administratives, paramédicales ou techniques", poursuit Christine Laermans. "Vu la taille de l'entreprise et la disparité des spécificités des secteurs, deux équipes assurent le recrutement", ajoute Jean-Louis Fontaine, directeur adjoint du Département infirmier en charge notamment de la sélection du personnel soignant.

Pourquoi postuler aux Cliniques universitaires Saint-Luc?

Christine Laermans: Pour des fonctions infirmières, se tourner vers un hôpital va de soi. En revanche, pour les fonctions marchandes, c'est moins évident. Il faut savoir qu'au-delà du personnel soignant, les Cliniques Saint-Luc emploient du personnel issu des secteurs de la finance, de l'informatique, de l'hôtellerie, des ressources humaines, de la logistique, des achats, des secrétariats... La taille de l'entreprise est un facteur intéressant pour le personnel, car elle facilite la mobilité interne. Une personne engagée comme temporaire a plus de chances de pouvoir se consolider dans une entreprise comme la nôtre. Un autre argument repose sur la stabilité de l'emploi. Par les temps qui courent, c'est un avantage à ne pas négliger.

Jean-Louis Fontaine: En postulant à Saint-Luc, le personnel soignant s'assure une possibilité d'évolution de carrière. Il est évident que commencer sa carrière dans un hôpital universitaire permet de poursuivre un processus d'apprentissage. Beaucoup postulent en se disant qu'ils vont continuer à apprendre et progresser.

Comment les Cliniques universitaires Saint-Luc assurent-elles cette stabilité de l'emploi?

Christine Laermans: La stabilité est directement liée à la taille de l'entreprise, mais aussi à la politique d'emploi interne. Nous essayons d'assurer de bons recrutements et faisons tout pour fidéliser et retenir le personnel. Les cadres âgés de 35-40 ans qui ont travaillé dans des sociétés marchandes assez 'presse-citron' sont contents d'évoluer dans une entreprise où l'on peut concilier une qualité de vie avec un emploi intéressant. Les contenus de nos emplois sont extrêmement responsabilisants et intéressants. C'est ce que nous confient nos nouveaux employés qui n'imaginaient pas se voir confier de telles responsabilités.

Quels sont les principaux profils recherchés?

Christine Laermans: En PATO (personnel administratif, paramédical et technique), ils varient énormément d'une année à l'autre, dans la mesure où l'on recense près de 150 fonctions différentes ! Cela va du caméraman à la secrétaire en passant par le cuisinier et l'électromécanicien. Nous recherchons régulièrement des assistants sociaux, des secrétaires médicales, des assistants en pharmacie, du personnel pour travailler dans la logistique et les cuisines, des employés administratifs, des techniciens en examens médicaux, des biotechniciens, des informaticiens, des contrôleurs de gestion. Mais aussi des chefs d'équipes administratives qui apportent leurs compétences en management humain.

Jean-Louis Fontaine: Pour le Département infirmier, nous avons recruté l'an dernier plus particulièrement des infirmières pour le bloc opératoire, mais aussi des coordinateurs de soin. Ces personnes sont chargées d'accompagner des patients le plus souvent atteints d'un cancer tout au long de leur parcours de prise en charge. C'est une fonction qui s'est développée ces dernières années. Aujourd'hui, les postes les plus recherchés sont les postes d'infirmières en unité d'hospitalisation et dans les équipes mobiles, mais aussi de cadre à différents niveaux. Le recrutement d'infirmières est récurrent. Les besoins des diverses unités se renouvellent de façon cyclique, en raison notamment des demandes de réductions de temps de travail, des écarterments pour grossesses et des départs liés le plus souvent à l'éloignement du domicile.

Les Cliniques universitaires Saint-Luc offrent donc de véritables perspectives de carrière?

Christine Laermans: Oh oui ! Environ 50 à 60% des contrats à durée indéterminée sont pourvus par la mobilité interne. Le recrutement interne est une part non négligeable du volet recrutement.

Jean-Louis Fontaine: Pour les postes soignants, on est aussi dans les 60-70% de mobilité interne. Une infirmière qui débute chez nous peut s'imaginer travailler à Saint-Luc jusqu'à la retraite, sans pour autant travailler dans le même service ! En général, le personnel qui a envie d'évoluer décide de bouger après 5 à 7 ans passés dans un service.

Christine Laermans: En PATO, c'est moins. Au bout de 3-4 ans, les jeunes cadres qu'on a engagés jeunes diplômés ont envie de voir autre chose.

Jean-Louis Fontaine: Pour une infirmière ou infirmier, les possibilités d'évolution de carrière ne sont pas uniquement verticales, elles sont aussi horizontales ou transversales. En travaillant dans un grand hôpital, on peut acquérir des expériences dans différents domaines. On peut, par exemple, passer de l'hospitalisation à l'ambulatoire, du médico-technique vers une fonction d'infirmier en éducation ou en recherche clinique et acquérir de nouvelles compétences. Ce qui permet aussi de prendre d'autres responsabilités.

La mobilité horizontale est-elle très prisée des employés?

Jean-Louis Fontaine : Elle est parfois conditionnée par des contraintes familiales. Au début de la carrière, les contraintes personnelles sont souvent assez limitées. Ensuite, en fonction des horaires du conjoint et de l'arrivée d'enfants, l'employé est peut-être moins disponible. Mais il peut continuer à travailler en occupant des postes aux horaires plus classiques tout en ayant pu changer de service pour éventuellement encore apprendre et acquérir des compétences.

Christine Laermans: Ceci est vrai aussi bien pour les métiers soignants que pour les métiers non soignants. L'aménagement du temps de travail est un élément attractif pour la fidélisation du personnel engagé. Il y a moyen de négocier des temps partiels. C'est un axe également important de notre attractivité.



Christine Laermans: Responsable Gestion du Capital Humain
Jean-Louis Fontaine: Directeur Adjoint du Département Infirmier



Cliniques universitaires Saint-Luc