

4^{ème} édition



24 & 25 septembre 2015

CNOSF - Maison du Sport Français - Paris13

TROPHEE DE L'INNOVATION RH

Dossier de candidature 2015

Trophée de l'innovation en Ressources Humaines FHF – MNH

Pour la 3^{ème} année consécutive, la FHF et la MNH proposent de récompenser des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ayant mis en œuvre des actions innovantes dans le domaine des RH du personnel médical et non médical.

Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer en déposant un dossier de candidature **avant le 15 mai 2015**

par mail à nadine.driss@sphconseil.fr

ou par courrier à l'adresse suivante : SPH Conseil, 1 bis rue Cabanis - 75014 PARIS

pour plus d'informations : Nadine DRISS, tél. 01 44 06 84 49



OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines du personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer.

Ce prix permet :

- de valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- de promouvoir votre établissement,
- de diffuser vos initiatives auprès des autres établissements et permettre ainsi de faire progresser collectivement la politique des RH,
- d'être distingué par la FHF et la MNH.

TYPES D'ACTION

Cette année, aucun thème n'est défini a priori afin de permettre un retour d'expériences dans tous les domaines de la GRH du personnel médical et non médical.

Plusieurs projets seront retenus. Si votre projet ne l'est pas il fera cependant l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

SELECTION DES CANDIDATURES

La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- une méthodologie développée de façon claire,
- le caractère innovant du projet,
- un calendrier d'actions qui démontre que le projet est passé au stade opérationnel,
- l'évaluation de ses résultats et les indicateurs utilisés,
- l'intérêt pour le service public hospitalier,
- le caractère transposable du projet à d'autres établissements,
- le travail d'équipe nécessaire à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

REMISE DES PRIX

Les trophées seront remis lors des rencontres RH des 24 et 25 septembre 2015. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF et de la MNH.

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centres Hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances

Service : RH

Adresse : 715, rue Dunant

Code postal : 50000

Ville : SAINT-LÔ (50)

Personne référente : Rémi DELEKTA

Fonction : DRH

Tél. : 06.80.27.14.77

E-mail : remi.delekta@ch-stlo.fr

Domaines (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

ATTRACTIVITE

COMMUNICATION INTERNE

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL

COOPERATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS

COOPERATION ENTRE PROFESSIONNELS

DIALOGUE SOCIAL

FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

GESTION RH / CONTROLE DE GESTION

GPEC

MANAGEMENT

ORGANISATION DU TRAVAIL

POLITIQUE SOCIALE

AUTRES (préciser)

Personnel concerné :

PM

PNM

Titre

HOSTOFOLLIA, une chorale hospitalière dirigée par un DRH

Contexte et objectifs

Un binôme DRH -DS recruté fin 2013 avec comme feuille de route la mise en œuvre d'un Plan de retour à l'équilibre (PRE) - objectif 7% suppressions de poste au 1^{er} juin 2014.

Une communauté hospitalière « bousculée » par ce PRE et défiante, notamment un groupe cadre de santé, en pleine incertitude sur l'évolution de leur métier tel qu'attendu par ce binôme. Cet état de fait a justifié l'organisation d'un séminaire dédié en septembre 2014, qui a permis aux différentes parties d'échanger sur les attentes réciproques et de réellement « faire connaissance ».

C'est à l'occasion de ce séminaire cadres qu'a émergé le projet d'une chorale hospitalière, le DRH étant par ailleurs chef de chœur.

L'objectif : créer (ou re-crée) du lien, décroiser et restaurer la confiance.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Cette action s'inscrit dans une démarche plus large d'amélioration de la qualité de vie au travail – axe du projet d'établissement 2014-2018.

- Constitution d'un groupe vocal – HOSTOFOLLIA- constitué de 30 professionnels de santé de la CHT Centre Manche sur la base d'un appel à participation anonymisé, émanant du service communication de l'hôpital en novembre 2014. Une trentaine de personnes se sont présentées le jour de la première répétition, sans savoir qui venait et qui était le chef de chœur. Cela a abouti à faire cohabiter des infirmières, des techniciens d'information médicale, des cadres de santé, des directeurs adjoints, un chauffeur, une ergothérapeute, une technicienne de laboratoire, des secrétaires médicales, un médecin du travail et même un leader syndical ! Toutes les filières sont représentées.
- Constitution en association loi 1901 le 30 avril 2015
- Elaboration d'un répertoire sur le thème « un autre regard sur la vie ».
- Préparation d'un spectacle comprenant chant, musiciens, lumières, projections vidéo, en association avec l'école de musique municipale ;
- Première représentation d'HOSTOFOLLIA le 18 juin 2015 dans la salle polyvalente de l'hôpital de Saint-Lô, au profit d'une association engagée dans la défense des enfants (salle pleine de 300 places). Des professionnels des différents établissements de la CHT Centre-Manche se sont déplacés pour soutenir le groupe vocal.

Méthode adoptée : association des différents acteurs, instances...

- Concertation préalable en réunion de direction sur l'opportunité et les modalités de mise en œuvre.
- Information en CHSCT (25/09/2014) dans le cadre du projet d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Constitution d'un bureau de l'association avec les fonctions habituelles et création de plusieurs groupes projet au sein de l'association : logistique, communication, création artistique.

Les résultats sont certes difficilement mesurables, mais pourtant spectaculaires ! Les éléments relatifs à la QVT issus du baromètre social annuel permettront de mesurer plus précisément l'impact de ce projet.

Une activité fédérative au sein de la Communauté Hospitalière de Territoire

Ce projet propose une activité permettant aux professionnels de la CHT de se retrouver dans un contexte différent autour d'un projet commun. Au sein de la chorale, les professionnels acceptent d'abandonner leur positionnement hiérarchique, leur grade, leur métier, leur charge de travail, le cloisonnement entre les services.

Ce temps de partage permet de créer une nouvelle communauté d'hospitaliers qui connaissent les mêmes contraintes et partagent les mêmes valeurs professionnelles. Chanter ensemble devient un moyen de constituer un véritable réseau au sein des établissements de la CHT, permettant une meilleure connaissance des structures, et des professionnels et leur rôle. Confrontés à une question ou à une difficulté professionnelle, chacun n'hésitera pas à entrer en contact directement avec la personne identifiée dans le groupe vocal afin de trouver ensemble une solution.

La valorisation de l'image des établissements hospitaliers de Saint-Lô et Coutances

- Par la création de spectacles par des professionnels amateurs qui font preuve de dynamisme ;
- Par l'accessibilité aux personnes « fragiles » : patients et personnes âgées accueillies en maison de retraite ou au bénéfice d'associations d'aide aux personnes vulnérables.

A ces occasions, les professionnels mettent en évidence les valeurs portées également dans leur vie professionnelle : empathie, respect, entraide, protection des personnes vulnérables, confiance réciproque. Les chanteurs rendent visible leur humour, leur tendresse, leur humanité.

La prévention de l'épuisement professionnel

Les membres de l'association exercent des professions où le risque d'épuisement professionnel est très important en raison notamment :

- des fortes sollicitations mentales, émotionnelles et affectives,
- de la responsabilité notamment vis-à-vis d'autres personnes,
- où l'on cherche à atteindre des objectifs difficiles.

La pratique d'une activité artistique est un moyen de prévention du risque d'épuisement professionnel grâce au développement de la créativité et de l'estime de soi. Les bienfaits de la pratique du chant sont :

- des effets physiques : détente musculaire, apaisement des tensions, amélioration du sommeil ;
- des effets psychiques : regain de joie, de confiance en soi et d'énergie.

Le chant est également une bonne façon d'exprimer ou de libérer ses émotions, de se découvrir des « talents » cachés. Le chant choral va plus loin encore puisqu'il nécessite de suivre le chef de cœur, de s'écouter mutuellement et travailler dans un même but. Chacun doit tout faire pour que le projet collectif aboutisse.

Conclusion : quid de la transférabilité de ce type de projet ?

On peut évidemment s'interroger sur la transférabilité d'une chorale hospitalière dirigée par un DRH, ce schéma pouvant apparaître comme peu banal. Toutefois, il est facilement possible de missionner une personne en interne ou en externe pour assurer ce rôle de chef de cœur. Les talents artistiques sont légion dans les établissements de santé ; le repérage de ces compétences participe d'une bonne gestion des métiers et des compétences !

Date et signature du chef d'établissement

Thierry LUGBULL, 19/06/2015



FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centres Hospitaliers de Saint-Lô et de Coutances

Service : RH

Adresse : 715, rue Dunant

Code postal : 50000

Ville : SAINT-LÔ

Domaine :

Qualité de vie au travail, collaboration entre les professionnels de santé, GPMC, management

Personnel concerné : PM PNM

Titre

HOSTOFOLLIA, une chorale hospitalière dirigée par un DRH

Résumé (maximum 10 lignes)

A la suite d'un séminaire à destination des cadres de santé des CH de Coutances et de Saint-Lô (50), dont les objectifs étaient de décloisonner, créer du lien et restaurer de la confiance entre les acteurs après un Plan de Retour à l'Equilibre douloureux, l'un des participants a fait émerger l'idée d'une chorale hospitalière animée par le DRH. Ce projet a été relayé, inscrit dans une démarche institutionnelle, acté en équipe de direction et discuté en CHSCT dans le cadre du projet d'établissement d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Un appel à participation anonymisé, émanant du service communication de l'hôpital en novembre 2014, a abouti à faire venir 30 professionnels de santé issus des établissements de la CHT Centre-Manche, se présentant le jour de la première répétition, sans savoir qui venait et qui était le chef de chœur. Résultat : plus de 10 métiers représentés, dont des cadres, professionnels techniques, paramédicaux, directeurs adjoints et leaders syndicaux.

6 mois plus tard, les premiers résultats sont visibles : meilleure santé au travail des participants, meilleure connaissance des métiers, rapprochement entre la direction et les professionnels, sentiment d'appartenance - et une belle valorisation de l'image de l'établissement dans sa capacité à monter des projets innovants et fédérateurs.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.