



Le 18 octobre 2021

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Prix FHF- adRHess - MNH

de l'innovation en Ressources Humaines

Présentation des lauréats 2021

Les Prix de l'Innovation en Ressources Humaines décernés par la Fédération Hospitalière de France (FHF), l'Association pour le développement des ressources humaines dans les établissements sanitaires et sociaux (adRHess) et la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNH) ont récompensé quatre établissements à l'occasion de la 10<sup>ème</sup> édition des Rencontres RH de la santé, organisées à Paris les 13 et 14 octobre derniers.

Les Prix de l'innovation RH récompensent des actions initiées par des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux en matière de politique de ressources humaines, tant pour le personnel médical que non médical.

Le jury, composé de professionnels des ressources humaines des établissements de santé et de partenaires institutionnels, tient à souligner la qualité des nombreuses candidatures reçues, illustrations concrètes du dynamisme et de la créativité des établissements en matière de stratégie de ressources humaines.

Le jury attribue les prix aux projets en fonction de critères multiples : une méthodologie claire, leur caractère innovant, un calendrier d'actions démontrant leur passage au stade opérationnel, l'évaluation des résultats et les indicateurs utilisés, l'intérêt pour le service public hospitalier, le caractère transposable à d'autres établissements et enfin, le travail d'équipe mobilisé pour leur élaboration et leur mise en œuvre.

### GRAND PRIX DU JURY

**Le Groupe Hospitalier de Territoire (GHT) de La Réunion, pour l'élaboration et le déploiement d'un socle de lignes de gestion (LDG) communes aux établissements membres du GHT**

L'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit la définition de lignes directrices de gestion (LDG) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Les lignes directrices de gestion doivent ainsi définir les orientations et les critères

généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

**Les 4 établissements membres du GHT de La Réunion ont souhaité se saisir de l'opportunité offerte par la loi pour rédiger ensemble un socle de LDG communes.**

Cette démarche s'est inscrite dans une perspective plurielle :

- ✓ Retenir des LDG communes à des fins de convergence entre les établissements membres sur des thématiques à forts enjeux telles que notamment :
  - La politique de titularisation et des parcours sécurisés au travers d'engagements clairs,
  - La mise en œuvre de modalités d'avancement communes dans le cadre de l'entretien professionnel.
- ✓ Donner une impulsion et une trame commune de volet social des projets d'établissements 2022/2026.
- ✓ Enfin, harmoniser encore davantage les principales modalités de gestion des 8000 professionnels de santé que comptent les quatre établissements publics de santé de l'île de La Réunion.

Cette initiative matérialise donc une volonté d'harmoniser le cadre d'emploi des professionnels hospitaliers réunionnais dans les établissements publics de santé que compte le GHT.

Elle a permis, par ailleurs, et dans le respect des prérogatives de chaque établissement d'impulser la démarche d'élaboration des volets sociaux des projets d'établissements 2022/2026.

[Voir la vidéo de présentation de ce projet.](#)

### **PRIX MENTION SPECIALE DU JURY**

Cette année, le jury a souhaité décerner ce prix *ex aequo* à deux établissements :

- **Le Centre Hospitalier Alpes Léman (CHAL) pour sa mise en œuvre de l'engagement collectif au sein de l'établissement**

La Loi de Transformation de la Fonction Publique a instauré une prime d'intéressement collectif dans la Fonction Publique Hospitalière. Les accords du Ségur de la Santé ont fait évoluer cette terminologie vers la notion d'« engagement collectif » et ont préconisé de favoriser la négociation locale pour la détermination des objectifs et les indicateurs de résultats.

C'est dans ce cadre qu'a été signée, le 13 janvier 2021, par la Direction Générale du CH Alpes Léman et les Organisations syndicales de l'établissement, une Convention-Cadre qui instaure et fixe les modalités du dispositif d'engagement collectif lié à la qualité du service rendu et à la pertinence des organisations au bénéfice des patients, visiteurs et professionnels du CHAL.

Ce dispositif innovant d'engagement collectif soutient la restauration du collectif de travail, une des 12 mesures phares du plan « Attractivité RH ». Il a pour objet de favoriser la cohésion interprofessionnelle et la mobilisation des équipes autour de projets communs en valorisant également financièrement leur engagement.

Tous les professionnels exerçant au CHAL peuvent bénéficier de ce dispositif (médecins, soignants, agents administratifs, logistiques, techniques, titulaires, contractuels, personnels mis à disposition).

Les projets peuvent être portés par une équipe au sein d'un même service, en inter-service, inter-pôle. Ils peuvent également être portés au sein du GHT Léman - Mont Blanc.

[Voir la vidéo de présentation de ce projet.](#)

• **Le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Toulouse pour la création d'un « job dating » virtuel**

2020 et 2021 ont combiné pénurie de personnels soignants et médico-techniques d'une part, et nécessité de respecter les gestes barrières, y compris pour les recrutements, d'autre part. Pour faire face à ces deux contraintes, le CHU de Toulouse a créé un nouveau process de recrutement, 100% digital.

L'objectif est double, puisqu'il s'agit évidemment de pourvoir des postes vacants, mais également d'augmenter le nombre de professionnels dans certains services directement impactés par l'accroissement d'activité lié à la crise épidémique actuelle.

Le Job Dating virtuel est un mode de recrutement agile et innovant, qui permet de dynamiser le marché de l'emploi sur des périodes stratégiques en facilitant la mise en relation directe entre le candidat et le recruteur.

La communication moderne et ciblée de l'événement a permis de mobiliser de nombreux candidats, notamment provenant d'autres régions.

La première édition ayant remporté un réel succès, l'expérience a été renouvelée avec une deuxième édition. Ce procédé de recrutement va être conservé. Une réflexion est en cours pour associer les membres du GHT à ce fonctionnement.

[Voir la vidéo de présentation de ce projet.](#)

### **PRIX COUP DE CŒUR DU JURY**

**Le Centre Hospitalier Universitaire (CHRU) de Tours pour « La minute RH ou comment simplifier les sujets administratifs ! »**

Dans le cadre d'une vaste campagne intitulée « Simplifions notre Hôpital », les professionnels de terrain ont exprimé le besoin de disposer d'une information plus accessible sur les procédures en vigueur dans l'établissement, au premier rang desquelles figurent celles qui les concernent en tant que professionnels.

La Direction de la Communication et la Direction des Ressources Humaines ont imaginé de manière conjointe une série de vidéos de type YouTube, constituant une chronicité de publication sur un rythme hebdomadaire.

« La Minute RH » s'inspire du format YouTube. Comme son nom l'indique, les vidéos exposent de façon didactique, dynamique et directe un sujet qui concerne tous les professionnels. Vingt

vidéos ont été tournées et sont en cours de diffusion, parmi lesquelles : « Devenir fonctionnaire », « Mon entretien professionnel », « Mon contrat de travail », « Ma fiche de paye », « Le cumul d'activité », « La laïcité à l'hôpital », « Tous unis contre le harcèlement sexuel »...

Autant de vidéos accessibles à toutes et à tous dans un format attractif, en phase avec son temps et son public.

[Voir l'une des vidéos « La Minute RH ».](#)

## **A PROPOS DE LA MNH ET DE SON GROUPE**

La Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des professionnels de la santé et du social (MNH) est née le 1er février 1960 de la volonté des hospitaliers de couvrir solidairement leurs besoins de protection en santé. La MNH est la mutuelle de référence du monde de la santé et du social, spécialiste de la couverture complémentaire santé et de la prévoyance des hospitaliers.

La mutuelle a construit son action sur l'efficacité et la détermination à défendre, sans compromis, le pouvoir d'achat et le bien-être des hospitaliers. Elle agit pour améliorer les conditions et les parcours de vie de ses adhérents, en protégeant l'enfance, la famille, les personnes âgées ou handicapées.

La Mutuelle Nationale des Hospitaliers compte 1 million de bénéficiaires en santé et prévoyance.

Suivez l'actualité de la Mutuelle Nationale des Hospitaliers sur [www.mnh.fr](http://www.mnh.fr) et sur les réseaux sociaux.

## **A PROPOS DE L'adRHess**

L'Association pour le Développement des Ressources Humaines dans les Etablissements Sanitaires et Sociaux a été créée en 1993. Elle regroupe des professionnels RH hospitaliers : directeurs des ressources humaines, directeurs de soins, attachés d'administration hospitalière...

Présidée par Matthieu GIRIER, l'ADRHESS s'est donné comme objectifs de favoriser la professionnalisation des acteurs RH et d'être force de proposition auprès des pouvoirs publics sur les évolutions de la GRH et du management hospitalier. L'ADRHESS entend promouvoir une Gestion des Ressources Humaines hospitalière moderne et performante sachant concilier les attentes individuelles et les besoins collectifs.

## **A PROPOS DE LA FEDERATION HOSPITALIERE DE France (FHF)**

Créée en 1924, la FHF représente plus de 1 000 hôpitaux et 3 800 établissements médico-sociaux publics.

Véritable « maison commune des hospitaliers », la FHF s'est construite autour de valeurs partagées : égal accès à des soins de qualité pour tous ; volonté d'innovation et d'excellence dans les soins et l'accompagnement, l'enseignement et la recherche ; continuité de la prise en charge.

La FHF réunit en son sein des hôpitaux de tailles différentes – centres hospitaliers locaux, centres hospitaliers généraux, centres hospitaliers universitaires, établissements spécialisés en santé mentale – ainsi que des Ehpad et des établissements assurant la prise en charge du handicap.

Elle défend l'autonomie des établissements hospitaliers et médico-sociaux, gage d'une adaptation intelligente aux réalités du terrain.

Elle travaille à la création d'un véritable service public de santé réunissant dans chaque territoire les professionnels des secteurs sanitaires et médico-sociaux afin d'améliorer la cohérence des parcours de soins et de vie.

En savoir plus sur la FHF : [www.fhf.fr](http://www.fhf.fr)

## **CONTACT PRESSE**

- FHF : Havas, [communicationfhf@havas.com](mailto:communicationfhf@havas.com)
- MNH-nehs : Jérôme Aubé, 06 29 82 76 55 [presse@groupe-nehs.com](mailto:presse@groupe-nehs.com)
- adRHess : Nélia Apolinario, 05 56 79 53 33 [secretariat@adrhess.com](mailto:secretariat@adrhess.com)