

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2018

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : CHU DE NIMES
Service : Direction des ressources humaines
Adresse : Place du Pr Robert Debré
Code postal : 30029
Ville : NIMES CEDEX 9
Personne référente : Julie VERGNET-DELALONDE
Fonction : Directrice des affaires générales et des partenariats
Tél. : 04.66.68.30.01
E-mail : julie.delalonde@chu-nimes.fr

Domaine(s) (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- Communication interne
- Conditions de travail et santé au travail
- Coopérations entre établissements
- Coopération entre professionnels
- Dialogue social
- Formation et développement des compétences
- Gestion RH / Contrôle de gestion
- GPEC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Qualité de vie au travail
- Autre (préciser)

Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



Titre

Bourse à la mobilité

Contexte et objectifs

Le Centre Hospitalier Universitaire de Nîmes a souhaité mettre en œuvre une **nouvelle modalité d'accès aux postes vacants** pour l'ensemble de ses agents sous forme de « bourse à la mobilité ». Elle est basée sur l'expression des souhaits des professionnels et la responsabilisation des différents acteurs de cette mobilité.

Les objectifs corrélés à ce nouveau dispositif sont les suivants :

- Accroître la **lisibilité** des mobilités (les agents n'ont plus besoin de réaliser une veille des postes proposés à la mobilité, c'est l'institution qui les leur propose, dès lors qu'ils se sont manifestés et ont été présélectionnés – de plus, l'instauration d'une saisonnalité dans les bourses donne des repères temporels aux agents) ;
- Accroître la **réactivité** des mobilités (par une meilleure anticipation possible des mouvements et la réduction des délais de procédure, dès lors que les candidats pressentis sont choisis avant même la vacance d'un poste) ;
- Favoriser l'**expression des agents** (qui manifestent leur souhait de changement plus que leur candidature sur un poste précis) ;
- **Répondre au plus grand nombre** de souhaits de mobilité et proposer un **accompagnement personnalisé** le cas échéant.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

• Les Règles de fonctionnement :

➤ **Expression des souhaits de mobilité :**

Les agents émettent 3 vœux de pôle avec un classement par ordre de priorité.

➤ **Périmètre des appels à mobilité :**

Les appels à mobilité se font par grade, tous pôles confondus.

➤ **Fréquence des appels à mobilité :**

Elle est en moyenne de deux fois par an (fenêtres d'un mois chacune pour la réception des candidatures).

➤ **Modalité de candidature à une mobilité :**

La candidature dans le cadre de la bourse à la mobilité devient **exclusive** de tout autre type de mobilité (mobilité CHU classique) dans le cadre pour lequel elle est définie. Elle se fait sur un support spécifiquement prévu à cet effet.

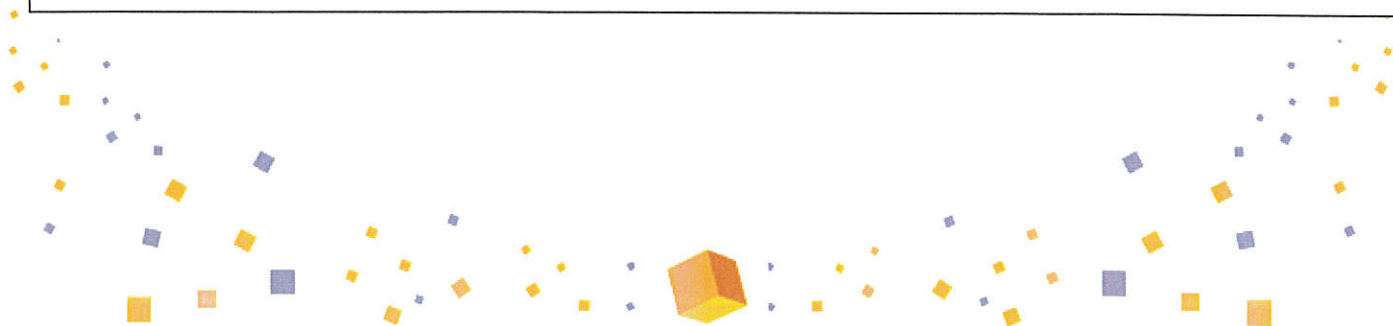
➤ **Non recevabilité des candidatures :**

Les motifs de rejet de candidature sont :

- Affectation sur un poste depuis moins d'1 an ;
- Candidature transmises hors délais fixés lors de la période d'expression des souhaits.

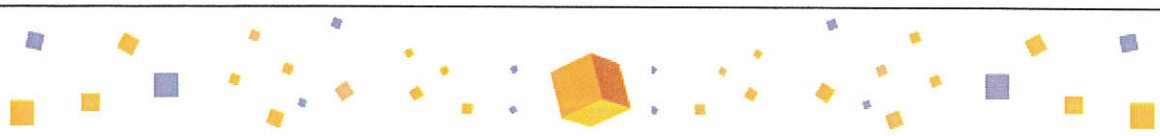
➤ **Validité des candidatures :**

- La durée de validité d'une candidature dans le cadre de la bourse à la mobilité est d'une année ;
- La participation d'un agent à une bourse à la mobilité ne donne pas de priorité pour les mobilités CHU futures.



• Le schéma de fonctionnement chronologique :

Action (quoi)	Modalité (comment)	Acteurs (qui)
1) Ouverture de la bourse à la mobilité : expression des souhaits de mobilité des agents	La DRH lance la campagne de communication (note de service, flashes intranet, affichettes, réunions de service, etc.) Les agents candidatent, après de la DRH, sur le support idoine pendant une fenêtre d'un mois.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH ➤ Tout agent qui aspire à une mobilité
2) Classement des candidatures par Pôle	La DRH réceptionne l'ensemble des candidatures et les classe par pôle sur la base des 3 choix émis par les agents. Elle établit ainsi une liste de candidats à recevoir par pôle et la transmet aux cadres supérieurs de pôle concernés.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH
3) « Speed-dating » et classement des candidats retenus par ordre de mérite	C'est aussi là que résident l'originalité et le dynamisme du projet. Tous les candidats sont convoqués et reçus le même jour, par l'ensemble des jurys établis par pôle clinique (une dizaine), et au même endroit (dans une grande salle spécialement organisée à cet effet avec des boxes), dans le cadre d'entretiens de vingt minutes (chronométrés par la DRH et scandés par des sonneries). Chaque candidat est ainsi reçu successivement par les trois pôles sur lesquels il a candidaté et les cadres du jury plébiscitent cette organisation qui leur permet de recevoir l'ensemble des postulants sur une seule journée. A l'issue de ladite journée, chaque jury établit une liste de candidats retenus (avis favorables) classés par ordre de mérite.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH ➤ Binôme cadre supérieur de pôle et cadre de proximité du même pôle – autant de jurys que de pôles cliniques
4) Réponse aux candidats	Dans la foulée du speed-dating, la DRH envoie individuellement à chaque candidat, par courrier, les résultats de la bourse, en l'occurrence le(s) pôle(s) sur le(s)quel(s) il a reçu un avis favorable et inversement. Quant aux pôles pour lesquels il a obtenu un avis favorable, il sait qu'il est susceptible d'y être affecté dans l'année à venir, au gré des postes vacants.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH
5) Mise en œuvre effective de la mobilité (changement d'affectation)	Lorsqu'une vacance de poste se présente sur un pôle, la DRH le propose au candidat classé premier sur la bourse dudit pôle. Celui-ci a la possibilité de refuser, auquel cas elle le propose au second. Le processus se poursuit ainsi au gré des postes vacants et jusqu'à épuisement de la bourse en nombre de candidats ou dans le temps.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH ➤ Pôle d'origine de l'agent ➤ Pôle d'accueil de l'agent
6) Clôture de la bourse à la mobilité : fin de campagne	A l'issue d'une année, la bourse est considérée comme caduque et les candidats retenus mais non appelés devront poser une nouvelle candidature dans le cadre de la bourse suivante, organisée par la DRH.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ DRH



- **Le calendrier des actions réalisées :**

- ✓ **Groupes de travail « mobilité » :** 2 février 2016, 14 mars 2016, 20 mai 2016, 1^{er} juillet 2016, 16 septembre 2016
- ✓ **Comité de suivi « bourse à la mobilité » :** 8 novembre 2016, 3 janvier 2017, 24 février 2017, 30 mars 2017, 6 juin 2017, 7 septembre 2017, 11 janvier 2018, 6 avril 2018, 7 septembre 2018
- ✓ **Présentation aux instances institutionnelles :** La première ébauche du projet de bourse à la mobilité, préalable à la première expérimentation, a été présentée au CTE du 10 octobre 2016 qui a émis un avis favorable à l'unanimité pour le lancement de l'expérimentation. Un bilan intermédiaire a ensuite été présenté au CTE du 09 octobre 2017, assorti d'un vote quant à la poursuite de l'expérimentation, lequel a également été unanime.
- ✓ **Bourses à la mobilité par grade :**

ANNEE	GRADE	LANCEMENT	CLOTURE	JURY (Speed dating)
2017	AS	07/04/2017	05/05/2017	09/06/2017
	AS	17/10/2017	07/11/2017	06/12/2017
	IDE	17/10/2017	07/11/2017	06/12/2017
2018	IDE	16/03/2018	06/04/2018	16/05/2018
	AMA	12/03/2018	12/04/2018	16/05/2018
	ASHQ	17/05/2018	01/06/2018	18/06/2018

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

Un **groupe de travail** composé de **représentants de l'administration (DRH)**, de **l'encadrement soignant et non soignant**, et de **chaque organisation syndicale** représentée au sein du CHU, s'est réuni à l'occasion de cinq séances de travail plénières tout au long de l'année 2016, afin de réaliser un diagnostic partagé et d'élaborer un projet opérationnel. Ce groupe a par la suite poursuivi ses travaux, sous forme de **comité de suivi**, au gré des expérimentations afin d'affiner les processus inhérents à cette nouvelle modalité de mobilité, les outils associés et, in fine, le protocole cadre. Entre temps, les **instances institutionnelles**, et plus particulièrement le Comité technique d'Etablissement, ont été avisées de la teneur du projet, autant que des avancées de l'expérimentation.

Au lancement du projet, un **plan de communication** a été déployé vis-à-vis des cadres dans un premier temps, puis des agents concernés dans un second (réunions, affiches, notes de service, courriers individuels, etc.)



Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients

- **La bourse à la mobilité en chiffres :**

ANNEE	GRADE	LANCEMENT(date)	CLOTURE (date)	JURY - Speed dating (date)	Nombre de candidats	Nombre d'entretiens	Nombre d'avis favorables émis par les jurys	Nombre d'agents ayant au moins 1 avis favorable	MOBILITES EFFECTIVES	
									Changement affectation	Refus agent
2017	AS	07/04/2017	05/05/2017	09/06/2017	77	170	88	57	30	2
	AS	17/10/2017	07/11/2017	06/12/2017	12	32	15	10		
	IDE	17/10/2017	07/11/2017	06/12/2017	29	58	38	22	13	3
2018	IDE	16/03/2018	06/04/2018	16/05/2018	25	42	27	20	Pas encore activée	
	AMA	12/03/2018	12/04/2018	16/05/2018	12	29	21	12	Pas encore activée	
	ASHQ	17/05/2018	01/06/2018	18/06/2018	11	22	17	10	Pas encore activée	
Totaux pour 18 mois d'expérimentation (juin 2018)					166	353	206	131	43	5

- **Les modalités d'évaluation du dispositif et les résultats de cette évaluation :**

A la fin de l'année 2017, des questionnaires de satisfaction ont été adressés aux candidats et aux jurys.

- 50% des candidats ont retourné le questionnaire ;
- 75% des jurys ont fait part de leur évaluation.

Les **lignes forces** de cette évaluation sont les suivantes :

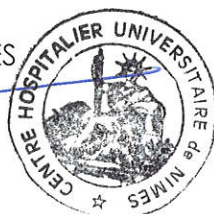
- Concernant les candidats : une très large majorité d'entre eux exprime sa satisfaction quant à l'organisation de la bourse à la mobilité **puisque 57% des candidats sont très satisfaits et 29% sont satisfaits**. La satisfaction est légèrement inférieure quant à la configuration du lieu où les entretiens se sont déroulés, en raison de nuisances sonores liées à la configuration de la salle (sur lesquelles nous avons travaillé depuis). Enfin, **la durée, la forme et la qualité des échanges** semblent avoir parfaitement correspondu aux **attentes des candidats**.
- Concernant les cadres : les objectifs fixés par l'expérimentation sont atteints pour une grande majorité des cadres ayant participé aux jurys, puisque 92% des cadres estiment que les candidats ont pu exprimer leur souhait au cours des « speed dating », tout en abordant l'essentiel. **Pour 80% d'entre eux, cette forme de mobilité permet d'optimiser le mouvement des agents au sein du CHU.**

Date et signature du Chef d'établissement

A NÎMES, le 30 juin 2018

Martine LADOUCETTE,

Directrice Générale du CHU de NÎMES



(Handwritten signature in blue ink)



FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : CHU de Nîmes
Service : Direction des ressources humaines
Adresse : Place du Pr Robert Debré
Code postal : 30029
Ville : NIMES CEDEX 9

Domaine(s)

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Titre

Bourse à la mobilité

Résumé (maximum 10 lignes) :

La bourse à la mobilité consiste à inverser le processus classique de candidature à chaque poste vacant publié à l'hôpital (lequel requiert une veille assidue de l'agent, une communication institutionnelle sans faille, une organisation fine autant que pesante du recrutement sur chaque poste vacant, etc.) en suscitant les candidatures des agents en anticipation des postes vacants à paraître.

Les agents qui ressentent l'envie de découvrir un autre pôle savent qu'ils auront l'occasion de la manifester, une à deux fois par an, à échéances repérées, dans un cadre formalisé et équitable pour l'ensemble des candidats.

Les cadres plébiscitent une organisation qui concentre les entretiens sur quelques journées dans l'année et apprécient la réactivité de pourvoi des postes vacants puisqu'ils disposent en amont d'une liste de candidats choisis.

Enfin, **L'institution** d'une manière générale, bénéficie d'un climat social plus serein grâce à ce dispositif empreint de transparence, d'équité et de dynamisme.

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

