



## INTÉRÊT

Le groupement peut décider de se doter d'un projet social visant à créer les conditions d'une identité commune, rassembler l'ensemble des professionnels autour de valeurs partagées et organiser des actions concrètes au bénéfice des professionnels.



## POINTS DE VIGILANCE



- Trouver l'équilibre entre le respect des identités propres à chaque établissement et la construction d'une identité commune au GHT
- Évaluer l'impact budgétaire de l'harmonisation de l'action sociale



## PRINCIPES, PRÉCONISATIONS ET BONNES PRATIQUES

### 1/ PRINCIPES

Le projet social de GHT permet de :

- **Fixer les orientations communes souhaitées**, en respectant le principe de subsidiarité avec les projets sociaux des établissements
- **Accompagner la mise en œuvre du projet médical partagé** (Consulter  fiche « Exercice territorial » et  fiche « Attractivité »)

### 2/ PRÉCONISATIONS

- **Faire émerger des valeurs et une identité partagée de GHT**
- **Rédiger un projet social de GHT, avec volets PNM/PM/managérial**

### > Faire émerger des valeurs et une identité partagées de GHT

- Choisir des valeurs professionnelles communes au GHT
- Identifier des actions concrètes ou symboliques communes
- Valoriser à l'échelle du GHT les actions déjà réalisées et capitaliser sur les réussites de chacun des établissements
- Organiser l'accueil des nouveaux professionnels au niveau du GHT puis dans les établissements


### > Construire un projet social de GHT

- Élaborer le projet social en « mode projet » en identifiant des actions de cohésion collective et de réussite, par exemple : développer une politique de RSE, de QVT, s'engager dans une procédure de labellisation égalité ou diversité, intégrer des volontaires en service civique... qui peuvent constituer des *success stories*
- Intégrer au projet social commun un volet PM, PNM et un volet managérial


Le suivi du projet social pour son volet médical peut être confié à une sous-commission du comité ou commission médicale de groupement (par exemple une sous-commission de la vie hospitalière traitant de l'environnement et des conditions de travail des personnels médicaux).

### Les volets PM et PNM peuvent en outre comprendre les chapitres suivants :

#### > Projet managérial, politique d'encadrement

- Développer les compétences managériales des encadrants et des médecins, et notamment former au management territorial (Consulter  fiche « Exercice territorial »)
- Harmoniser la politique d'accès aux emplois de cadre et favoriser la mobilité des cadres au sein du groupement
- Créer/Animer la communauté managériale – le collectif cadre (valeurs, bonnes pratiques, projet professionnel...) et permettre aux cadres de partager leurs pratiques managériales (par exemple : ateliers de co-développement)

#### > GPMC et formation

- Établir une cartographie métier-compétences du groupement ou mettre en commun les cartographies existantes, afin d'anticiper les évolutions prévisibles au regard du projet médical partagé ; identifier les nouveaux métiers dans le GHT (par exemple sur la coordination des parcours patients), ou sensibles, pour proposer des orientations prioritaires de formation et garantir la disponibilité quantitative et qualitative des compétences au sein du groupement
- Définir une politique de formation commune (Consulter  fiche « Formation continue ») tout en respectant les plans de formation de chaque établissement
- Proposer des perspectives de carrière au sein du groupement, facteur d'attractivité, de fidélisation et de motivation, notamment pour les métiers dits sensibles (MK par exemple)
- Mettre en place un entretien de seconde partie de carrière
- Valoriser l'expérience acquise par les seniors

### > Parcours professionnels et mobilité

- Partager une vision globale de l'offre d'emploi sur le GHT (cohérence de la communication des postes à pourvoir, création d'une bourse aux emplois vacants dans le GHT, cellule de recrutement du GHT)
- Donner priorité, à compétence égale, aux professionnels du groupement sur les postes vacants
- Elaborer et diffuser un modèle unifié de fiche de poste



### > Recrutement/attractivité (Consulter fiche « Attractivité »)

- Formaliser une politique d'accueil et d'intégration à l'échelle du GHT :
  - Selon la taille du GHT, organiser une journée commune d'accueil des nouveaux arrivants (PM et PNM), des étudiants et stagiaires ; ou définir un programme commun de la journée d'accueil
  - Formaliser les modalités d'accueil et d'intégration : remise d'un livret d'accueil, aménagement d'un circuit simplifié de remise des équipements et d'ouverture des droits d'accès avant l'arrivée du professionnel

### > QVT et certification

- Mutualiser les actions : la certification étant conjointe, les établissements peuvent choisir de mener en commun des actions telles que les formations à la sécurité, qualité des soins ou QVT
- Favoriser les espaces d'échange et de partage pour toutes les catégories professionnelles

### > Conditions de travail, Politique de maintien dans l'emploi/reconversion/reclassement

- Définir une politique handicap et de gestion de l'inaptitude commune à l'échelle du GHT
- Mutualiser les compétences (préventeur, psychologue du travail, assistante sociale du personnel, ergonomes...)
- Mettre en place des dispositifs mutualisés pour accompagner les conséquences des restructurations au niveau du GHT (Consulter  fiche « Fonctions mutualisées et organisées en commun » et  fiche « Charte et principes RH »)
- Organiser ou le cas échéant renforcer la prévention des risques professionnels, notamment liés à l'exercice multi-site

### > Politique d'action sociale

- Envisager les possibilités de mutualisation du correspondant CGOS (et du correspondant mutuelle le cas échéant)
- Harmoniser les critères d'attribution des places en crèches et mettre en commun des capacités dans les structures

### 3/ BONNES PRATIQUES

- Charte du management au CH de St Quentin : [fulltext.bdsp.ehesp.fr/FHF/RHF/2009/528/63\\_65.pdf](http://fulltext.bdsp.ehesp.fr/FHF/RHF/2009/528/63_65.pdf)
- Charte d'accueil et de formation des internes : [www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Une-charte-d-accueil-et-de-formation-des-internes-dans-les-etablissements-hospitaliers-publics](http://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Une-charte-d-accueil-et-de-formation-des-internes-dans-les-etablissements-hospitaliers-publics)
- Centre Hospitalier de Brie Comte Robert, Etablissement Public Gérontologique de Tournan en Brie et Centre Hospitalier de Jouarre : label diversité ([www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique)) [www.fhf.fr/content/download/104012/753908/version/1/file/FHF\\_mag25\\_web+complet\\_Bat.pdf](http://www.fhf.fr/content/download/104012/753908/version/1/file/FHF_mag25_web+complet_Bat.pdf)
- CH de Thuir : démarche égalité professionnelle, l'égalité réelle en actions (charte de l'égalité, journées en faveur de l'égalité) <http://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Journee-internationale-des-droits-des-femmes/Charte-de-l-egalite-professionnelle-femmes-hommes-de-l-hopital-de-Thuir>
- Projet social médical du Kremlin Bicêtre (AP-HP) : [www.fhf.fr/content/download/103396/750131/version/1/file/HOPITAUX+UNIVERSITAIRES+PARIS+SUD+-+Dossier+candidature+innovation+RH+FHF+2015.pdf](http://www.fhf.fr/content/download/103396/750131/version/1/file/HOPITAUX+UNIVERSITAIRES+PARIS+SUD+-+Dossier+candidature+innovation+RH+FHF+2015.pdf)
- Projet social commun médecins/non médecins : par exemple, CHU de Lille, Projet 2012-2016, [www.chru-lille.fr/~gpicms/fichiers/686/PE%202012/Projet-social.pdf](http://www.chru-lille.fr/~gpicms/fichiers/686/PE%202012/Projet-social.pdf)
- Carrefours du management, CHU de Rouen [www.fhf.fr/content/download/84846/542460/version/1/file/Rouen.pdf](http://www.fhf.fr/content/download/84846/542460/version/1/file/Rouen.pdf)
- Projet social du Centre hospitalier de La Rochelle : [www.ch-larochelle.fr](http://www.ch-larochelle.fr)

## BESOINS D'ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE ET D'ACCOMPAGNEMENT

### Accompagnement des organisations en commun

- Renforcer les possibilités de mutualisation des politiques RH (crédits de formation, conventions FIPHFP)