

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

### FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement : Groupe Hospitalier Seclin Carvin  
Service : pôle de gériatrie et d'autonomie  
Adresse : Route d'Apolda  
Code postal : 59471  
Ville : Seclin Cedex  
Personne référente : DELATTRE Virginie  
Fonction : Cadre supérieur de santé  
Tél. : 03.20.62.70.39  
E-mail : virginie.delattre@ghsc.fr

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

- Attractivité
- 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
- Autre (préciser) .....

#### Personnel concerné :

- PM     PNM     Ensemble du personnel



# La Mobilité Interne à Durée Déterminée (MIDD)

## Contexte et objectifs

Le Groupe Hospitalier Seclin Carvin est né de la réunion de deux sites hospitaliers en janvier 2016. Comme bon nombre d'établissement, le groupe est confronté à un taux d'absentéisme en hausse : 7.79% en 2014, 8.18% en 2015 et une situation atypique d'absentéisme plus élevé dans les secteurs de gériatrie comme suit :

- En EHPAD : 13.11% en 2014, 12.59% en 2015
- En USLD : 10.88% en 2014, 9.71% en 2015
- En Court Séjour Gériatrique : 6.45% en 2014, 8.95% en 2015

Ces secteurs sont par ailleurs confrontés à un faible turn over induisant de fait une durée de vie professionnelle quasiment exclusive dans de mêmes unités ou de profils très ressemblants. Parallèlement, ce sont aussi ces secteurs qui sont marqués par une lourdeur accrue des soins et une recrudescence des phénomènes de violence par les résidents/patients et familles alors même que les bonnes pratiques exigent, légitimement, une politique de bientraitance absolue.

Les deux sites bénéficient d'une même politique sociale dans le cadre du volet social du projet d'établissement. La gestion de la mobilité professionnelle est inscrite au cœur de la politique du groupe. Depuis 2013, les dispositifs de mobilité professionnelle d'ordre horizontal ou vertical ont été déployés sur les deux sites et systématisés à chaque vacance de poste. On peut noter depuis, une augmentation des mouvements internes : 28 en 2015 suite à la parution de 34 bourses de mobilité. Néanmoins, cette mobilité, qui concerne l'ensemble des secteurs des structures qu'elles soient sanitaires ou médico-sociales reste trop limitée pour produire un effet de changement sur les difficultés d'absentéisme subis par les secteurs de gériatrie et le développement des risques psycho-sociaux dans ces services.

Le projet M.I.D.D. répond donc aux objectifs suivants :

- 1) Etre une réponse aux risques psycho-sociaux, c'est à la fois une réponse au niveau primaire de prévention des RPS (selon la définition de l'OMS) qui vise à éliminer les risque d'usure professionnel et de réponse tertiaire en cas de constat d'un professionnel en difficulté dans son travail,
- 2) Créer des nouveaux débouchés de carrière au sein du GHSC,
- 3) Elargir la diffusion des compétences professionnelles,
- 4) Diminuer l'absentéisme maladie.



## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Le parcours se décline en plusieurs étapes :

- J1 : **déclaration d'intention** du professionnel au cadre de son unité.

-J15 : rendez-vous avec le cadre supérieur de santé pour déterminer les objectifs de l'agent, la sérénité du contexte, ses souhaits et ses motivations ; une **contractualisation** est engagée.

-Entre 1 à 2mois : mise en place du parcours grâce aux unités accueillantes disponibles, le parcours est ponctué d'**évaluations intermédiaires** quant à l'intégration, l'acquisition des compétences requises.

-3 mois après l'intégration : **évaluation finale** avec le cadre supérieur de santé en valorisant le parcours et les acquis, et retour de l'agent dans l'unité initiale.

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

**Un agent, un parcours, un projet professionnel = valorisation d'une démarche individuelle avec un suivi personnalisé.**

Ce projet a vu le jour après un accord de la Direction des Ressources Humaines, du directeur des soins, du comité de direction et du CHSCT. Une présentation a été faite en réunion d'encadrement.

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

**A ce jour, Le 1<sup>er</sup> bilan est le suivant :**

➤ **5 parcours de mobilité sont arrivés à leur terme:**

- 1 professionnel a changé de métier : *du pôle hôtelier restauration vers un poste d'AS (formation programmée)*
- 2 professionnels ont changé de service au sein du pôle de gériatrie : *de l'EHPAD vers le SSR.*
- 2 professionnels sont en attente de vacance de poste pour pouvoir intégrer le service dans lequel ils ont effectué leur mobilité.

➤ **4 parcours sont actuellement en cours.**

➤ **5 professionnels ont demandé à entrer dans le dispositif.**

Afin de valoriser le projet, une évaluation sera faite annuellement sur un support dédié qui sera intégré au support de l'entretien d'évaluation annuel.

Ce dispositif permet l'ouverture des secteurs du GHSC. La mise en œuvre des MIDD est facilitée par la possibilité de proposer de manière temporaire à des titulaires de l'établissement d'effectuer des missions non permanente (remplacement d'absentéisme, pour formation...).

Ce MIDD permet aux agents de connaître et de se faire connaître dans les services de courts séjours et ainsi réussir plus facilement aux entretiens de changement de service lorsqu'un poste est vacant et est proposé à l'ensemble des personnels soignants en interne.

Ce programme est une plus-value pour l'établissement en termes de prévention des risques psychosociaux, d'optimisation de la bientraitance et d'une diminution de l'absentéisme dans les secteurs de gériatrie.

## Témoignage d'un bénéficiaire du dispositif :

### Pouvez-vous expliquer le contexte qui vous a amené à bénéficier d'une MIDD ?

J'étais Aide-Soignant au sein d'une Unité de Vie Alzheimer depuis septembre 2014. J'ai été en arrêt en 2015, car en souffrance dans mon poste au sein de l'UVA. La Cadre Supérieure du pôle, afin de favoriser mon retour m'a proposé de mettre en place « la Mobilité Interne à Durée Déterminée ». Ce que j'ai immédiatement accepté !

### Quel service avez-vous intégré et quand l'avez-vous intégré ?

J'ai intégré le service des « Soins de Suite en Réadaptation (SSR) ». J'ai intégré ce service fin novembre et je suis revenu fin février au sein de l'EHPAD « les Augustines »\*. Le service m'a très bien accueilli.

### Quel bilan faites-vous de cette expérience ?

Cette expérience a été pour moi très enrichissante, cela m'a conforté dans mon choix de changer de service.

### Quels sont pour vous les points positifs de ce dispositif ?

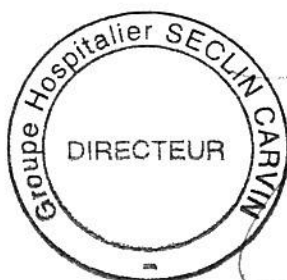
Les points positifs de ce dispositif :

- Cela permet de voir autre chose, de changer d'air.
- Cela permet d'intégrer une autre équipe avec d'autre pratique (échange de connaissances et de pratique entre professionnels)
- Amélioration des connaissances
- Découverte d'une autre organisation
- Cela permet de conforter son choix de carrière

\* Ce professionnel est retourné temporairement en EHPAD, dans l'attente d'une vacance prochaine de poste d'aide-soignant au sein du SSR

### **Date et signature du Chef d'établissement**

Seclin le 12 mai 2016



F. LEBURGUE

**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement :	Groupe Hospitalier Seclin Carvin
Service :	Pôle de gériatrie et d'autonomie
Adresse :	Route d'Apolda BP 109
Code postal :	59471
Ville :	Seclin Cedex

**Domaine(s)**

Qualité de vie au travail, choix de son parcours professionnel.

**Titre**

**La Mobilité Interne à Durée Déterminée (MIDD)**

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Ce projet s'inscrit dans l'enrichissement de la gestion prévisionnelle des métiers et compétences ; il allie une démarche volontaire de mobilité à durée déterminée dans un secteur choisi et/ou conseillé grâce à un parcours privilégié au sein de l'établissement.

Cette offre permet à l'agent de cheminer vers des secteurs d'activité jusqu'alors peu accessibles, car certaines unités spécialisées sont cloisonnées.

L'ouverture de ces unités permet aujourd'hui aux agents motivés de découvrir d'autres champs d'activité et d'apprécier l'orientation qu'ils donneront à leur projet professionnel, car ils ont gagné en compétences en assurance et en légitimité.

L'immersion contractualisée prend fin après une évaluation et une valorisation du parcours ; dans l'attente de concrétiser un changement de secteur ou de métier, l'agent retourne dans son secteur d'affectation d'origine.

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

