

4<sup>ème</sup> édition



les Rencontres  
**RH** de la Santé

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<sup>ème</sup> 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](mailto: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 : Hôpitaux Universitaires Henri Mondor  
Service : Direction des Ressources Humaines – Service de la formation  
Adresse : 51 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny  
Code postal : 94010  
Ville : Créteil  
Personne référente : Stéphane Barritault  
Fonction : DRH adjoint  
Tél. : 01.69.83.64.08  
E-mail : stephane.barritault@aphp.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

Dispositif d'accompagnement au projet professionnel

## Contexte et objectifs

Les Hôpitaux Universitaires Henri Mondor sont concernés par d'importants projets de réorganisation de la filière hôtelière et par la fermeture prochaine d'un des sites du groupe hospitalier.

Le dispositif a pour vocation d'accompagner les agents peu qualifiés (ASH, ASHQ, adjoints administratifs contractuels), indépendamment de leur statut, vers des dispositifs de formation ou vers des emplois pérennes pour les contractuels.

L'objectif est d'améliorer l'employabilité des agents en activité sur des filières présentant peu de perspectives d'évolution, principalement par la voie des concours de la fonction publique (Aide-soignant, Auxiliaire de puériculture, Adjoint administratif, conducteur ambulancier) ou de formations qualifiantes.

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Le dispositif s'articule autour d'un accompagnement personnalisé en fonction du projet professionnel de l'agent et de son niveau scolaire évalué par un test de mathématique et de français.

Une fois intégrés dans le dispositif suite à un entretien de restitution, les candidats bénéficient d'un accompagnement par une conseillère en ressource humaine et de deux journées d'aide à la rédaction de CV / lettre de motivation afin de les aider dans leurs démarches d'évolution professionnels.

Les agents qui n'ont pas un niveau suffisant en français ou en mathématique pour l'atteinte de leur projet professionnel (par exemple : passer le concours d'aide-soignant), bénéficient de cours de remise à niveau dans ces matières. Les agents dont le niveau est trop bas pour participer à une simple remise à niveau se voient proposer une formation plus approfondie de réactualisation des savoirs de base.

Enfin, ceux qui souhaitent passer un des concours de la fonction publique de catégorie C qui comprend généralement des épreuves de mathématique et de français, bénéficient de trois jours de préparation aux épreuves, le cas échéant après une remise à niveau préalable. Les possibilités de financement de formations (présentiel ou e-learning) pour les agents qui ont un projet professionnel différent s'évaluent au cas par cas.

RESULTATS DU TEST DE POSITIONNEMENT ET ENTRETIEN DE RESTITUTION		
<i>Parcours 1</i> <i>Notes inférieures à 7</i>	<i>Parcours 2</i> <i>Notes comprises entre 8 et 12</i>	<i>Parcours 3</i> <i>Notes supérieures à 12</i>
Accompagnement par la Conseillère en Ressources Humaines	Accompagnement par la Conseillère en Ressources Humaines	Accompagnement par la Conseillère en Ressources Humaines
Formation au Projet Professionnel CV, lettre de motivation (2 jours)	Formation au Projet Professionnel CV, lettre de motivation (2 jours)	Formation au Projet Professionnel CV, lettre de motivation (2 jours)
Orientation sur une formation Réapprentissage des Savoirs de Base (RSB) organisée par les Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor (22 jours)	Formation « les bases en mathématiques et en français » (12 jours)	
<b>Si Projet Professionnel nécessitant la réussite d'un concours</b> - Formation Préparation Concours en Présentiel (3 jours) - Préparation concours en ligne		

Ce dispositif a été organisé pour la première fois en octobre 2014, ce qui nous a permis d'accompagner plus de 40 agents. Les formations se sont déroulées d'octobre à mars 2015, et les résultats des concours d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture seront connus fin juin.  
**Le dispositif sera reconduit en septembre 2015.**

**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Hôpitaux Universitaires Henri Mondor

Service : Direction des Ressources Humaines – Service de la formation

Adresse : 51 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny

Code postal : 94010

Ville : Créteil

**Domaine :**

**FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

**Personnel concerné :**  PM  PNM

**Titre**

**Dispositif d'accompagnement au projet professionnel**

**Résumé (maximum 10 lignes)**

Les Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor (HUHM) proposent un dispositif d'accompagnement au projet professionnel ayant pour vocation d'accompagner les agents peu qualifiés (ASH – ASHQ) vers des dispositifs de formation qualifiants ou des emplois pérennes.

A partir d'un test de niveau en français et en mathématiques et d'un entretien de restitution, les agents sont accompagnés par la conseillère en ressources humaines et sont inscrits à un parcours de formation adapté à leur projet professionnel.

L'objectif est d'améliorer l'employabilité des agents qui sont sur des filières avec peu de perspectives d'évolution, principalement par la voie du concours ou de formations qualifiantes.

Le dispositif, qui a vocation à être reconduit tous les ans, a été lancé en octobre 2014. Plus de 40 agents ont pu bénéficier d'un accompagnement lors de la première session.

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

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

Le dispositif d'accompagnement au projet professionnel a pu notamment être mis en place grâce à une étroite association des cadres logistiques, hôteliers et soignants qui encadrent une part importante des agents peu qualifiés de l'hôpital. Par ailleurs, des réunions de présentation à destination des agents concernés ont été organisées sur l'ensemble des sites du groupe hospitalier afin de les inciter à intégrer le dispositif.

Les entretiens individuels de restitution, qui permettent de sélectionner les agents qui bénéficieront *in fine* de l'accompagnement, ont été organisés sur chaque site par la responsable formation, la chef du personnel et la conseillère en ressources humaines. L'intégration au dispositif se fait sur la base de cinq critères :

- Motivation du candidat
- Présentisme et ancienneté pour les contractuels
- Evaluations par le cadre
- Formations déjà suivies et diplômes obtenus
- Existence d'un projet de restructuration affectant l'agent

Le projet a été présenté en CTE, conjointement au plan de formation, et les résultats ont été partagés à de nombreuses reprises avec les partenaires sociaux.

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

Sur la quarantaine d'agents intégrés lors de la première session, seuls deux ont été exclus par manque d'assiduité. Les résultats des principaux concours passés par les agents n'étant pas encore connus, il est trop tôt pour en évaluer l'impact sur le taux de réussite aux concours.

Toutefois, l'analyse partielle des questionnaires de satisfaction (seuls ceux de la formation de deux jours au projet professionnel ont été intégralement retournés par les agents) laisse apparaître une très forte satisfaction. Ainsi, 100% des agents sont satisfaits ou très satisfaits de la formation et estiment repartir avec des savoirs professionnels renforcés ou nouveaux. Ces premiers éléments d'analyse seront rapidement complétés avec le retour des questionnaires de satisfaction concernant l'ensemble du dispositif.

**Date et signature du chef d'établissement**

**Créteil, le 15 mai 2015**

**Martine ORIO**  
Directrice des Hôpitaux Universitaires Henri Mondor

  
**Elise NOGUERA**  
Directrice de l'Hôpital Henri Mondor  
Affaires Générales

