



PRIX DE L'INNOVATION RH

Dossier de candidature 2019

Pour la 7ème année consécutive, la FHF, l'ADRHESS et nehs 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 **jusqu'au lundi 15 juillet 2019 inclus**

par e-mail à 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

PRIX DE L'INNOVATION RH 2019

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, l'ADRHESS et *nehs*.

TYPES D'ACTION

Les établissements peuvent candidater pour des actions menées dans le domaine de la conduite du changement.

Les projets « candidats » feront l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

Plusieurs projets peuvent être primés.

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 prix seront remis lors des Rencontres RH le 10 octobre 2019 au Beffroi de Montrouge à Paris. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF, de l'ADRHESS et de *nehs*.



FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Hôpitaux du Pays du Mont Blanc
Service : Direction générale / Direction des Ressources Humaines
Adresse : 380 rue de l'Hôpital BP 118
Code postal : 74403
Ville : Sallanches cedex
Personne référente : Jean-Rémi RICHARD / Camille PAGE
Fonction : Directeur général / Directrice des Ressources Humaines
Tél. : 04 50 47 31 20 / 04 50 47 31 58
E-mail : direction@ch-sallanches-chamonix.fr / c.page@ch-sallanches-chamonix.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
- GPMC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Qualité de vie au travail
- Autre (préciser)

Personnel concerné :

- PM PNM Ensemble du personnel



Titre

Développement d'un projet d'intéressement social au sein des Hôpitaux du Pays du Mont Blanc

Contexte et objectifs

Les Hôpitaux du Pays du Mont Blanc, répartis sur 2 sites (Sallanches et Chamonix), sont dotés d'une capacité de près de 500 lits et places et emploient 950 personnels non-médicaux et 110 personnels médicaux.

Après plusieurs années d'une situation financière délicate (établissement déficitaire entre 2011 et 2017), les prévisions financières pour l'année 2018 faisaient état d'un résultat excédentaire, obtenu grâce à l'accent mis sur l'augmentation des recettes et la maîtrise des dépenses (notamment baisse de la masse salariale).

Le choix a alors été fait par la Direction des Hôpitaux du Pays du Mont Blanc d'initier un projet d'intéressement social, dont la philosophie générale était le financement de projets conçus par les équipes, et ce par l'allocation d'une enveloppe financière spécifique au déploiement de ces projets, non identifiée initialement dans l'EPRD.

Les objectifs de cette démarche étaient multiples :

- Développer la qualité de vie au travail des professionnels et/ou la prise en charge des patients
- Remercier les professionnels pour leur investissement et leur contribution au redressement de l'établissement en finançant des projets innovants
- Encourager la dynamique d'équipe autour d'un projet collectif
- Favoriser des projets originaux

La mise en place de cette démarche aux HPMB fait écho au projet de loi de transformation de la fonction publique actuellement discuté au Parlement qui prévoit dans son article 13 la mise en place d'un « *intéressement collectif* », preuve en est que ce sujet est pleinement d'actualité est que l'établissement est précurseur dans ce domaine.



Description du projet, actions réalisées et calendrier

Le projet d'intéressement social consistait à l'identification d'une enveloppe financière spécifique de 60 000€ ayant vocation à être allouée au financement de projets de service / collectifs (travaux; équipements; formation) non prévus au plan d'équipement / plan de formation.

Le projet s'est déployé selon le calendrier suivant :

- Mai 2018 : élaboration de la méthodologie du projet
- Juin 2018 : réunion de présentation et d'échanges sur la démarche « intéressement social » avec les organisations syndicales -> élaboration des critères attendus pour l'ensemble des projets des équipes (démarche collective et participative ; gain pour le service et / ou l'institution (agents / patients); faisabilité; originalité) ;
- Présentation et validation au CTE du 26/06/2018;
- Présentation et validation au Directoire du 02/07/2018;
- Présentation aux cadres lors de la réunion d'encadrement général du 05/07/2018;
- Note d'information diffusée en septembre 2018 & lancement de la campagne de communication autour du projet (affiches);
- Réunion d'information générale des professionnels le 9/10/2018 ;
- Projet à déposer auprès de la Direction des Ressources Humaines avant le 16 novembre (format libre, la seule condition étant d'informer de l'existence de chaque projet pour cette date) ;
- Réunion du jury le 3 et le 10 décembre : invitation des équipes à venir présenter leur projet et choix des projets ;
- Décembre / Janvier 2019 : estimation du coût de chaque projet
- Mise en œuvre des projets en 2019 (calendrier défini selon la nature de chaque projet) ;
- 1^{er} semestre 2019 : suivi des projets en lien avec le CHSCT

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

Cet appel à projet a fait l'objet d'une large concertation et association d'acteurs en interne.

Le projet a été initié par la Direction générale, les contours en ont ensuite été précisés par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction des Affaires financières pour la définition de l'enveloppe attribuée à ce projet, et avec la Direction des Moyens opérationnels (direction identifiée préalablement comme ressource pour l'élaboration et le déploiement des projets conçus par les équipes, comportant une dimension importante de travaux / achat d'équipements).

Après concertation avec les organisations syndicales, la méthodologie globale du projet a été validée en instance sociale ainsi qu'en Directoire. Elle a également été présentée à l'ensemble des cadres de l'établissement ; puis à tous les personnels intéressés lors d'une réunion d'information en octobre 2018.

Les personnels ayant besoin d'une aide technique pour concevoir leur projet pouvaient faire appel aux personnes ressources en interne (ex : acheteur).

Une fois les projets déposés par les équipes, un jury composé du Directeur général, de la DRH et de membres CHSCT s'est réuni pour étudier les projets et recevoir les professionnels les ayant élaborés. Les projets ont été évalués en fonction de critères définis par la DRH et les membres CHSCT.

L'ensemble des projets ont ensuite été présentés en réunion d'encadrement général, dans le bulletin interne de l'établissement et lors de la cérémonie des vœux de l'établissement en janvier 2019.

Le déploiement des projets se fait depuis lors en lien direct entre les équipes et les interlocuteurs internes concernés (responsable des travaux ; acheteur...), avec des points d'étape réguliers avec la DRH pour mesurer l'avancée des projets.

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

La démarche qui se voulait participative a été un succès puisque 8 projets ont été portés à la connaissance de la Direction en novembre 2018 :

- « Projet d'aménagement de la terrasse du self avec un pôle cuisson extérieur » (service Restauration);
- Projet « Bien-être et développement personnel aux Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc » (CLUD-Soins Palliatifs);
- Projet « Salle de pause polyvalente » (Médecine C);
- Projet « Création d'une salle de formation informatisée » (service Formation);
- Projet « Les cinq sens du bloc opératoire » (demandes de matériel / aménagement pour améliorer la prise en charge des patients et le bien-être des professionnels) (Bloc opératoire);
- Projet « Accueil des patients – Qualité de vie au travail des soignants » (aménagement d'une pièce et réfection du sol du couloir) (Chirurgie) ;
- Projet « Création d'une cloison avec porte vitrée à ouverture automatique dans la salle pré-analytique » (Laboratoire);
- Projet du pôle gériatrique (un projet déposé au nom du pôle, comportant 4 sous-projets) :
 - ✓ EHPAD Les Airelles -> « Acquisition d'un chariot Snoezelen »;
 - ✓ EHPAD H.COUTTET -> « Une nouvelle thérapie à l'EHPAD: la zoothérapie » (projet d'installation d'un aquarium + projet d'adoption d'un chien ou chat) » ;
 - ✓ SSR/ CURE -> « Projet intergénérationnel » (aménagement d'un espace extérieur pour patients / famille / professionnels);
 - ✓ Médecine D / HAD -> « Le prendre soin dans le soin palliatif » (réhabilitation d'un petit salon d'accueil des familles ; formation des personnels; organisation d'une soirée thématique centrée sur la réflexion éthique).

En raison de la mobilisation forte des professionnels, de la qualité, de la diversité (projets élaborés par des services soignants / logistiques / administratifs ; de façon pluri-professionnelle) et de l'originalité des projets déposés (et de leur présentation : vidéo suivant le parcours patient réalisée au bloc opératoire ; croquis dessinés par un aide-soignant pour l'aménagement de la salle de pause et d'accueil des familles en Chirurgie ; lumière tamisée et diffusion d'huiles essentielles pour la présentation du projet « bien-être »...), le choix a été fait de financer l'ensemble des projets sous des modalités variées ; le chiffrage global étant de 170 000€.

Exemples de modalités :

- Le self de l'établissement va être agrandi et réaménagé : le projet du service restauration a donc été intégré à ce projet global, en en redéfinissant les contours (pôle cuisson mobile plutôt que fixe, pouvant ainsi être déplacé pour des animations en EHPAD) ;
- Projets concernant les EHPAD : demande de crédits non –reconductibles auprès de l'ARS
- Projet du bloc opératoire : une enveloppe de 10 000€ a été octroyée, libre à l'équipe de financer ce qu'elle souhaite parmi toutes les idées proposées dans le projet initial.

Un calendrier de déploiement a été élaboré pour chaque projet.

A l'heure actuelle (juillet 2019) :

-un projet a été totalement achevé (SSR / Cure) : aménagement achevé, l'espace est désormais accessible aux soignants, patients et leur famille depuis le début de l'été ;

-un autre est très avancé (Bien-être et développement personnel aux HPMB) : lancement en juin 2019 d'ateliers de do in, yoga etc animés par des professionnels de l'hôpital ; identification d'une salle de détente dont les travaux et l'aménagement seront achevés pendant l'été pour une inauguration en septembre 2019 ;

-salle de formation informatisée : identification de la salle ; acquisition de PC ; il reste à adapter les installations électriques de la salle ;

-salle de pause & d'accueil des familles et patients dans les services de médecine et chirurgie / laboratoire : les travaux seront réalisés à l'automne (l'établissement étant très marqué par des activités saisonnières, l'objectif était d'identifier la période de l'année la moins gênante pour les équipes pour réaliser les travaux) ;

-bloc opératoire : l'enveloppe attribuée n'est pas encore totalement consommée mais les aménagements sont en cours ;

-self : les travaux débuteront au 1^{er} semestre 2020 ;

-EHPAD et court-séjour gériatrique : projets non déployés.

Une évaluation de l'impact de chaque projet sera réalisée auprès de chacune des équipes concernées par un questionnaire de satisfaction adapté (idem pour les projets ayant un impact patient).

Le suivi organisationnel et financier est assuré par la DRH. L'enveloppe financière finale (170 000€ selon l'estimation) sera bien plus conséquente que celle identifiée initialement (60 000€) mais le choix a été fait de valoriser l'ensemble des projets pour remercier les professionnels pour leur investissement dans cette démarche d'intéressement social. En effet, la mobilisation des professionnels a été forte et a permis de mettre en avant la cohésion d'équipe et des projets très variés, servant tous la qualité de vie au travail et/ou l'amélioration de la prise en charge des patients.

Date et signature du Chef d'établissement

le 25/10/19



