



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*.



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2019

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Roubaix
Service : Direction des Ressources Humaines
Adresse : 35 rue de Barbieux
Code postal : 59100
Ville : Roubaix
Personne référente : Sabine LECOEUR / Guillaume COUVREUR
Fonction : Directrice de la Communication/ Directeur des Ressources humaines
Tél. : 03 20 99 32 26
E-mail : sabine.lecoeur@ch-roubaix.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

Les Experts à la Une

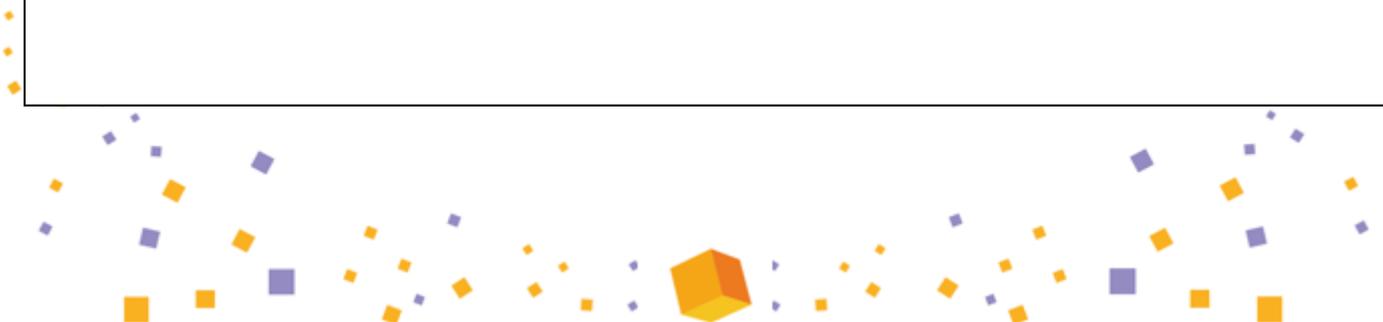
Contexte et objectifs

Au CH Roubaix, une journée d'accueil des nouveaux arrivants est organisée depuis plusieurs années. La DRH et la Direction de la communication ont questionné en 2017 le fait que de nombreux agents présents depuis longtemps dans l'institution n'avaient pas bénéficié de ce dispositif récent.

La nécessité de mettre en place un temps de valorisation pour les « plus anciens », destiné à les mettre à l'honneur, à échanger avec eux sur les évolutions de l'institution et la question de la transmission des savoirs entre générations, et à refaire passer quelques messages institutionnels. Nous avons baptisé cette démarche « Les Experts à la Une ».

Objectifs :

- Valoriser les parcours, l'expérience et les savoir-faire au sein de l'institution
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement
- Rappeler certaines bonnes pratiques et devoirs
- Mettre en avant le rôle d'ambassadeur des « anciens » auprès des nouveaux arrivants



Description du projet, actions réalisées et calendrier

Public visé :

Salariés du CH Roubaix

Ancienneté : plus de dix ans au sein de l'établissement

Répartition équitable des participants entre les différents services

Déroulement du projet

L'équipe organisatrice, constituée de 6 cadres soignants et non-soignants, s'est réunie 5 fois afin de construire la première édition de cet événement, selon les principes suivants :

- Temps de formation obligatoire d'une demi-journée + déjeuner
- Périodicité : 2 fois par an soit 160 agents sur l'année
- Sur invitation nominative remise en main propre par le cadre
- Moment d'échange convivial
- Session dynamique et interactive



Le programme suivant a été construit :

8h30-9h : Accueil et présentations des différents participants – diffusion des vidéos d'équipe

9h-10h

10h-10h15 Pause / Distribution des questionnaires de satisfaction

10h15 à 11h00 Restitution des ateliers

11h00 à 11h30 Grand Quizz interactif du CH Roubaix 5

11h30 à 12h00 Brainstorming :

« Comment transmettre nos savoirs aux nouveaux arrivants »

12h00 à 12h15 Photo de groupe

12 h15 à 13h00 Buffet

- Présentations des participants

L'équipe organisatrice avait pour objectif de montrer aux agents que malgré la taille de l'institution, chaque agent reste conserve une identité propre et que l'institution souligne cette dimension.

Ainsi en amont de la rencontre des experts, les différents collectifs de travail ont été sollicités pour préparer des vidéos d'équipe rendant hommage aux « experts ». La réunion a donc débuté par la diffusion de ces nombreuses vidéos qui ont souvent suscité beaucoup d'émotion. Ce passage permettait également de souligner l'importance de l'appartenance à une équipe et à un collectif de travail dans le monde hospitalier.



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

Les participants sont ensuite répartis en groupes de travail pour participer à différents ateliers.

1. C'est pas sorcier – thématique « les bonnes pratiques »

Il s'agissait de faire travailler le groupe autour des droits et devoirs des fonctionnaires. Pour organiser de manière interactive l'atelier les différents participants étaient amenés à se déplacer dans la salle. Plusieurs situations concrètes étaient soumises aux participants. Pour chaque situation, les participants devaient indiquer si la situation était autorisée ou interdite.



2. Dans les yeux de mon collègue – thématique l'expertise

Cet atelier a pour objet de réfléchir sur les contraintes et le milieu professionnel des autres agents. Dans cette perspective, chaque agent était amené à prendre la place de l'autre pour décrire ou réagir à des situations comme il imagine que le ferait un agent d'une autre profession.

Les différents agents étant issus de services et de métiers différents, cela a permis un échange particulièrement riche autour des cultures professionnelles et des perceptions que les agents pouvaient avoir vis-à-vis des autres métiers.



3. Fais pas ci – Fais pas ça ! – thématique « le levier intergénérationnel »

Les agents ont échangé sur la transmission des savoirs au sein de leurs services respectifs. L'échange permettait également de travailler sur les différences entre les générations de manière constructive.



4. Opération Séduction – thématique recruter au CH de Roubaix

Cet atelier avait pour objectif de mettre en position de recruteur potentiel les différents agents. L'objectif était que chacun mette en avant les points forts du CH et essaie de convaincre l'un des autres agents de l'intérêt d'intégrer le Centre Hospitalier.



5. Star Academy – Thématique les Mentors

Cet atelier avait pour objectif de travailler sur les liens interpersonnels qui sont liés entre les agents autour de la figure du mentor. Chaque agent devait notamment présenter un agent qui l'a particulièrement inspiré dans sa carrière.

A titre d'exemple, il fut particulièrement marquant d'entendre un agent de sécurité se livrer en indiquant que son « mentor » était l'un de ses collègues... qui participait lui aussi à la journée et a pu entendre cet éloge.



Livrables

Les productions de la réunion (ateliers, brainstorming) sont présentées aux cadres lors de la réunion d'encadrement qui suit chaque session et pris en compte par la DRH.

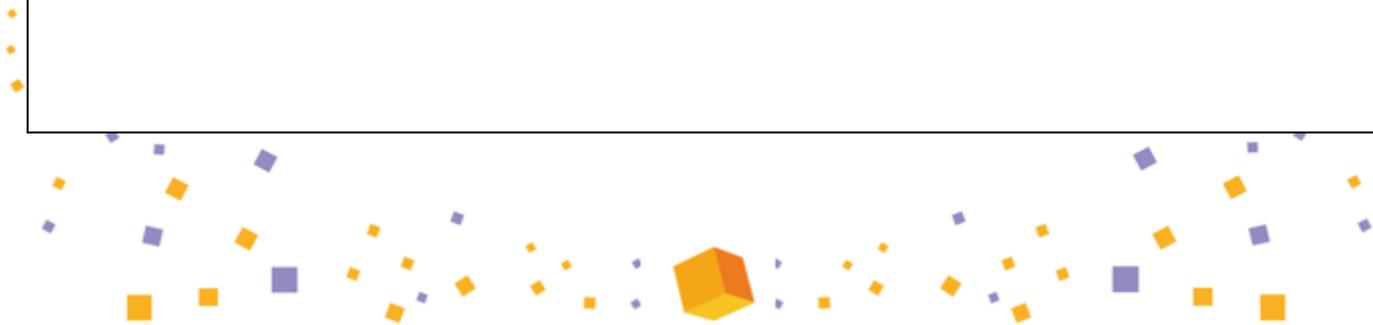
Impact sur les agents

Un questionnaire a été distribué à l'issue des deux premières sessions :

100 % des participants ont trouvé la matinée très satisfaisante ou satisfaisante.

« Verbatim : « Rencontres, prise en compte des divers métiers, ouverture vers les autres, ça nous sort du quotidien. Partage entre les différents collaborateurs de l'hôpital. Convivialité et ouverture d'esprit. Permet de retrouver de la convivialité au sein du CH et les différents services. On se sent valorisé. Voir avec les autres professionnels leur réalité. Reconnaissance au sein de son équipe qui fait plaisir et qui touche »... »

Ces questionnaires, s'ils évaluent la satisfaction des participants lors de l'événement, ne permettent pas de mesurer les effets en termes de valorisation et de bonne intégration dans les collectifs. Mais le bouche-à-oreille dans l'établissement a été très positif, et nous n'avons eu aucun mal à trouver quelques semaines après des personnes pour témoigner dans le journal interne ou dans une vidéo pour la cérémonie des vœux de l'établissement.



Date et signature du Chef d'établissement



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2019

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Roubaix

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse : 35 rue de Barbieux

Code postal : 59100

Ville : Roubaix

Domaine(s)

Reconnaissance institutionnelle

Titre

Les Experts à la Une

Résumé (maximum 10 lignes) :

Ce projet a pour objectif de mettre en avant les agents expérimentés du Centre Hospitalier. En effet, la taille importante du CH implique que les agents aient parfois la sensation d'être oubliés dans la masse. Or certains disposent de connaissance, de compétences et de savoir-faire qui méritent d'être mis en lumière.

« Les Experts à la Une » est né du souci de valoriser ces agents présents depuis longtemps pendant une demi-journée qui leur est consacrée. C'est également l'occasion de faire se rencontrer des agents issus d'univers professionnels très différents et par la même d'engager l'échange et la réflexion sur les différentes cultures d'un établissement de santé.

Ce projet est devenu le pendant pour les Experts de la journée du nouvel arrivant qui est plus courante et qui existait dans l'établissement depuis plusieurs années.

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

