



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 : CHRU de BREST

Service : Direction des Ressources Humaines

Adresse : 2 Avenue FOCH

Code postal : 29269

Ville : Brest Cedex

Personne référente : Sandrine PERHIRIN

Fonction : Responsable du recrutement et de la gestion des effectifs

Tél. :

E-mail : sandrine.perhirin@chu-brest.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) **Attractivité et fidélisation**

Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



Titre

Transformation numérique : pour rendre la fonction RH plus performante, le CHRU de BREST digitalise les recrutements des professionnels (médicaux et non médicaux)

Contexte et objectifs

Si l'hôpital est sans aucun doute le service public préféré des Français et qu'il est plébiscité par les usagers, force est de constater qu'il peine à attirer et à fidéliser les talents.

Dans certains domaines, le plein emploi semble atteint si on en croit les difficultés de pourvoir les postes vacants et le turn over rapide des professionnels : sont notamment impactés certains domaines d'activités de soins (Blocs opératoires, Urgences, EHPAD) et de services support (notamment pour les métiers du système d'information, de la maintenance du bâti et de la conception architecturale ou du contrôle de gestion).

Le maintien de certaines activités est parfois organisé avec le recours à des prestations d'intérim (notamment pour les professionnels médicaux) et / ou l'intervention de cabinets de recrutement.

Dans ce contexte qui voit logiquement augmenter la concurrence inter établissement, développer l'attractivité du CHRU de BREST est devenu un enjeu stratégique majeur : le recrutement direct évite la dépense d'intérim (gain achat) mais il constitue surtout un apport bénéfique pour la structure grâce à l'alimentation du collectif par de nouvelles compétences ; au-delà du recrutement, la fidélisation permet de limiter le turn over et de réduire les coûts de gestion.

L'ouverture d'un établissement universitaire à des professionnels hors secteur, à des jeunes diplômés tout comme l'accueil régulier d'internes et d'étudiants impose également une modernisation des pratiques de recrutement.

Les procédures de recrutement reposaient jusqu'ici sur un « 100% papier » chronophages et coûteux. Une publication sur plusieurs supports était nécessaire pour gagner en visibilité, puis un tri manuel des CV reçus avec dématérialisation et envoi aux cadres, contacts téléphoniques pour organiser les rendez-vous, confirmés par un écrit puis une réponse postale.

La lourdeur des processus en place rendait l'expérience candidat insatisfaisante (défaut de réactivité, absence d'exhaustivité dans les réponses à une offre, asymétrie d'information) et l'expérience recruteur perfectible (pas d'exploitation possible des CV reçus, défection candidats, ...)

dans un quotidien de plus en plus connecté, la digitalisation des processus de recrutement est assez naturellement devenue incontournable : au-delà d'une facilitation indéniable des prises de contacts entre les recruteurs et les collaborateurs potentiels, elle permet de diminuer les coûts de publications des offres de recrutements, de gérer de façon optimisée les candidatures, d'activer des réseaux professionnels intra et extra établissement, et de transmettre aux candidats potentiels des informations exhaustives, au-delà des filières habituelles du recrutement.

L'innovation technologique portée permet également d'investir de nouveaux leviers de recrutement, d'améliorer les approches recruteurs-candidats, et sourcer les talents de façon plus pertinente, du fait d'utilisation d'algorithmes de matching.

Elle simplifie enfin le quotidien des gestionnaires, en les déchargeant des tâches à faible valeur ajoutée au profit de tâches « expertes », plus valorisantes ; la communication avec les candidats mais également avec le service client interne est fluidifiée pour un gain qualitatif non négligeable.

2 ans après son déploiement, cette transformation numérique est devenue incontournable dans l'établissement. Elle a permis d'attirer de nouveaux profils ; ce qui constitue un début de métamorphose.

Suite à un partage d'expérience avec les directions intéressées, plusieurs établissements ont aujourd'hui déployé la solution dans leurs établissements respectifs (CHU Nice, CHU Nancy, CH Intercommunal de Cornouailles, CH Morlaix, CH Douarnenez, EPSM Gourmelen...)



Description du projet, actions réalisées et calendrier

Dans un quotidien de plus en plus digitalisé, les habitudes des professionnels en matière de recherche d'emploi et de mobilité professionnelle ont évolué : la dématérialisation des processus RH (et en premier lieu du recrutement) est devenue une nécessité.

Afin d'être, dans un secteur hautement concurrentiel, l'employeur le plus attractif possible, le CHRU de BREST a souhaité offrir aux candidats à l'emploi un même niveau de service et de réactivité que celui dont ils disposent dans leur vie personnelle pour leur permettre une expérience « collaborateur » en phase avec les attentes du monde du travail d'aujourd'hui : accès instantané à l'information, fiabilité de la donnée, simplification des démarches, réactivité, traitement amélioré des demandes candidatures, ergonomie des portails, etc.

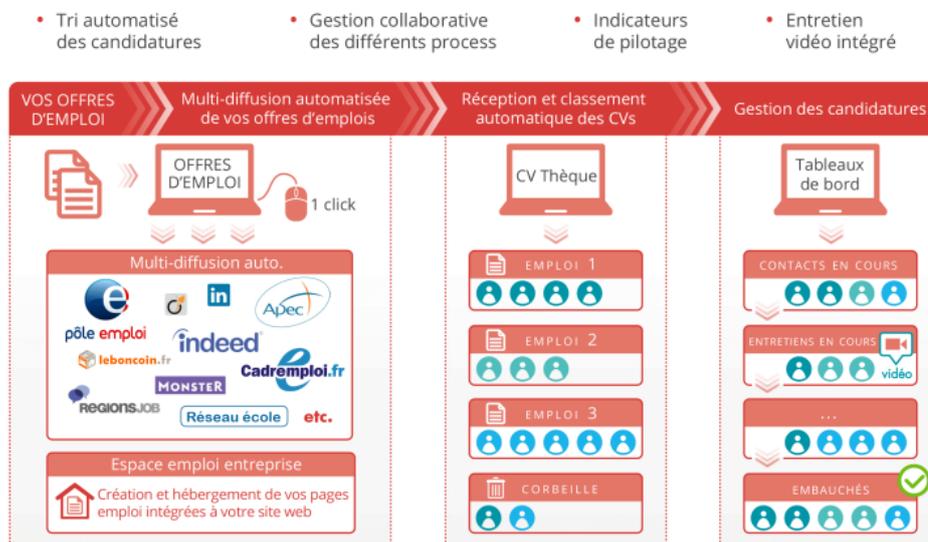
C'est dans cette démarche volontariste que les processus de recrutements des personnels médicaux et non médicaux du CHRU de BREST ont été modernisés.

Une plateforme en ligne permet de répondre aux objectifs principaux suivants :

- 1- Attirer plus & recruter mieux
- 2- Élargir les réseaux afin d'accroître la visibilité employeur
- 3- Améliorer l'expérience candidat
- 4- Développer les capacités de sourcing
- 5- Développer un site-carrière

Actions réalisées

- 1- **Présentation du projet pour validation institutionnelle** (Direction Générale + Direction du système d'information + Direction de la Communication : déc. 2016)
- 1- **Définition des besoins, élaboration cahier des charges** : janvier 2017
- 2- **Analyse propositions reçues et choix logiciel ATS (Beetween)** : mai 2017



- 3- **Contractualisation de l'offre** : mai 2017

- 4- **Avant le déploiement** (mai 2017 – décembre 2017)

- Clarification et formalisation des processus RH
- Formalisation en équipe de courrier types, concertés et harmonisés
- Définition de bonnes pratiques internes RH
- Présentation de la démarche aux cadres & responsables de services
- Identification des connecteurs cibles (FHF, ARS, pôle emploi, site CHRU...)

5. **Déploiement & formation de l'équipe projet (1 jour)** (Décembre 2017)

6. **Evaluation du dispositif et reconduction de l'offre** (décembre 2018)

7. **Développement visibilité CHRU sur les réseaux sociaux et intégration de nouveaux connecteurs** (Twitter, facebook, LinkedIn, ...)

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

Impacts organisationnels :

→ **Agents :**

La dématérialisation du processus de recrutement a :

- **Facilité** le quotidien des gestionnaires RH, en les déchargeant de tâches à faible valeur ajoutée : ils ont ainsi pu se recentrer sur des tâches « expertes » plus valorisantes de leur exercice professionnel.
- Favorisé le « **Manager ensemble** » par une amélioration **des échanges gestionnaires RH /cadres**, les rendant plus acteurs des démarches de sélection des candidats.
- Rendu la **constitution d'une CVthèque et son exploitation possible** (25 % des recrutements réalisés sont aujourd'hui le sont suite à une exploitation directe des CV reçus antérieurement, via un moteur de recherche intégré et l'utilisation de mots clés)
- **Favorisé la mobilité interne & et au sein du GHT** par une visibilité améliorée des offres de recrutement, par alimentation automatique d'un site carrière institutionnel, créé dans le cadre du projet
- Facilité, par un **mode de travail plus collaboratif**, le partage d'informations relatif à un recrutement quel que soit le gestionnaire sollicité
- Amélioré et rendu exploitable **suivi et la traçabilité des candidatures** réceptionnées
- Amélioré l'information sur l'**attractivité d'une offre**, par suivi des vues sur les réseaux sociaux et statistiques du logiciel → réajustement éventuel de l'annonce si peu relayée ou peu lue
- Accélééré la **transition vers le Cloud** : CVthèque accessible de n'importe quel support informatique, de n'importe quel endroit
- Nécessité une **présence accrue sur les réseaux sociaux professionnels** et induit de nouvelles **démarches de recrutements, proactives**.

→ **Candidats :**

La dématérialisation des processus de recrutement a :

- Rendu **systématique la réponse à une offre de recrutement**, quelle que soit l'étape du process (Confirmation automatique de la réception d'une candidature, suite donnée, convocations entretiens, confirmation SMS, etc....)
- **Amélioré les échanges** d'informations candidats / établissement
- Rendu possible les **échanges directs entre candidats « confidentiels » et recruteurs** (messages privés, ...)
- Participé à une **meilleure adéquation des candidatures / compétences attendues** : annonces exhaustives permettant l'intégration de vidéos sur l'établissement, l'environnement de travail, l'interview de managers, chef de pôle, la présentation de fiches de poste
- Rendu les **annonces publiées plus visibles et plus accessibles**
- Accélééré la **transition vers le Cloud** : offre de recrutement accessible via PC et application mobile, possibilité de candidater directement en ligne.

→ **Etablissement :**

La dématérialisation des processus de recrutement a, indirectement :

- **Rendu l'établissement plus visible** des candidats potentiels, patients et donateurs par une présence accrue sur les **réseaux sociaux** : une augmentation du nombre de visites sur le site institutionnel a été mise en évidence dans les suites de publication d'une offre de recrutement.
- Contribué à développer une **image dynamique et innovante** de l'établissement
- Contribué à la **mise en valeur de collaborateurs, d'équipes, de projets**,
- **Décloisonné les pratiques RH au niveau du GHT** (sollicitation pour publications d'offres de recrutement pour autres établissements du GHT, du territoire de santé)
- Accélééré la **transition vers le Cloud** : pas d'hébergement de données à assurer



Impacts financiers :

- **Masse salariale** : Gain 0.8 ETP sur équipe Gestionnaire RH (cout chargé 36 K€ annuel)
- **RSE** : Disparition des frais d'affranchissement, papier, impression liée aux pratiques de recrutement antérieures (difficilement quantifiables)
- **Frais de publication** : plus de recours à des packs annonces payants (→ gain annuel 15 K€)
- **Frais intérim** : meilleure attractivité à ce jour concernant les PNM (→ gain sur 12 mois : 200 K€)

Beetween [Team Beetween] Versailles x Rechercher des CVs Recherche avancée

Mes Recrutements

[Team Beetween] Versailles

Boîte de réception 4

Spam

En attente

Sélectionnés

Contactés 2

Envoyés au client

En attente RDV

En attente retour client

Embauchés 1

Archive

Corbeille

Mes Annonces

Ma CVthèque

Statistiques

Boîte de réception x

Anne-Sophie Hongre-Boyeldieu ashongre@beetween.com 01 54 67 56 78

Brochure Formation octobre.pdf [Team Beetween] Versailles > Bo

Ajouter une note

Olivier le Vasseur olivier@beetween.com

Lettre de motivation Beetween.pdf [Team Beetween] Versailles > Bo

Expérience remarquable, à contacter ASAP

78 - Yvelines + Oui Serv

Julie Faour julie@beetween.com

CV Beetween.pdf [Team Beetween] Versailles > Bo

Récemment diplômée, de bonnes recommandations

Département + Années d'expérience dans le poste + Message du candidat + Permis de conduire + Véhicule + 03/07/2017

Beetween Rechercher des CV

sur la web dans mes notes dans ma CVthèque

10 6 2 Christophe Dacre-wright

Mes recrutements

RECRUTEMENTS EN COURS 54

RECRUTEMENTS OUVERTS 34

RECRUTEMENTS INACTIFS 5

RECRUTEMENTS OUVERTS DE MA SOCIÉTÉ 102

Compétences: Statut 11, Recherche 12, Vente 6, Visuel 17

Analyse des CVs

Dans les recrutements de ma société

Entre 4 sept 2015 Et 14 sept 2015 OK

PROFILS DANS VOTRE CVTHÈQUE 59 262

12 nouveaux profils 4/09/2015

TYPOLOGIE DES CVS

| | |
|---------------------------|-------------|
| Réponse à annonce | 2906 |
| Identification / CVthèque | 98 |
| Sourcing | 89 |
| Cooptation | 56 |
| Partenaires / cabinets | 33 |
| Détachés écoles | 21 |
| Candidatures spontanées | 19 |
| Source interne | 17 |
| Autres | 8 |
| Total | 3044 |

ANALYSE DES SOURCES DES CVS

| | |
|---------------|-------------|
| Indeed | 89 |
| Leboncoin | 56 |
| Vivastreet | 33 |
| Letudiant.fr | 21 |
| Studyrama | 19 |
| Jak en France | 17 |
| Autres | 8 |
| Total | 3044 |

DECISION ENTRETIEN DORNIER

| | |
|------------------|-----------|
| Favorable | 21 |
| Plutôt favorable | 19 |
| PCMI | 17 |
| Déservé | 8 |
| Total | 65 |

Date et signature du Chef d'établissement

Pour le Directeur général, par délégation
le Directeur général adjoint,
Régis CONDO

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2019

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : CHRU de BREST
Service : Direction des ressources Humaines - Recrutement
Adresse : 2 Avenue FOCH
Code postal : 29269
Ville : Brest Cedex

Domaine(s)

Recrutement – Ressources Humaines- Attractivité FPH – Marque Employeur- Fonction support & GHT -

Titre

Transformation Numérique : Pour optimiser la fonction RH, le CHRU de BREST digitalise les recrutements des professionnels médicaux et non médicaux.

Résumé (maximum 10 lignes) :

Dans un quotidien de plus en plus digitalisé, les habitudes des professionnels en matière de recherche d'emploi et de mobilité professionnelle ont évolué ; et la dématérialisation des processus RH s'impose aujourd'hui comme une nécessité.

Dans un secteur hautement concurrentiel où l'attractivité de l'établissement devient stratégique, dans un souci de maîtrise des coûts, le CHRU de BREST a souhaité offrir aux candidats à l'emploi un même niveau de service et de réactivité que celui dont ils disposent dans leur vie personnelle et leur permettre une expérience « collaborateur » en phase avec les attentes du monde du travail d'aujourd'hui.

Bouleversant en profondeur les pratiques de recrutement, cette transformation digitale contribue également à rendre, chaque jour, l'établissement de plus en plus visible, plus attractif et ce, bien au-delà du recrutement d'un futur collaborateur.

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

