

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Hôpital Bichat – Claude Bernard
<b>Service</b>	Direction des ressources humaines
<b>Adresse</b>	46 rue Henri Huchard
<b>Code postal</b>	75018
<b>Ville</b>	Paris

**Domaine(s)**

Qualité de vie au travail / Coopération entre professionnels / Communication interne

**Titre**

Vos premiers pas à l'hôpital Bichat

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

L'intégration constitue aussi un moment charnière pour l'impression qu'aura le professionnel de sa structure d'accueil. Elle lui permet de rapidement trouver ses marques dans l'institution, tout en s'y sentant rattachée.

Ce projet a été lancé au 1<sup>er</sup> juin 2020, avec plusieurs volets :

- Une modernisation du livret d'accueil pour l'hôpital
- Un rendez-vous récurrent (début de chaque mois) autour d'un café. Au programme, présentation de l'hôpital avec la Direction / DRH / Direction des soins et visite des services ressources (Régie / Self / ...)
- Un mail de diffusion générale avec la photo des nouveaux arrivants

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

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

**Pauline MAISANI**  
Directrice des hôpitaux Beaulieu - Bichat - Claude-Bernard  
AP-HP. Nord - Université de Paris  
46 rue Henri Huchard  
75877 PARIS Cedex 18

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### **FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

#### **Etablissement :**

**Nom de l'établissement**

Centre Hospitalier de Roubaix

**Service**

EHPAD USLD Isabeau de Roubaix

**Adresse**

53, rue Saint Antoine

**Code postal**

59 100

**Ville**

Roubaix

#### **Domaine(s)**

Améliorer la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des soignants en EHPAD et USLD, renforcer le rôle social des aînés

#### **Titre**

Accueil d'enfants du personnel par et aux côtés des résidents d'EHPAD et USLD, accompagnés par les professionnels et parents

#### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

Répondre à l'amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels du Centre Hospitalier de Roubaix est un axe majeur du projet d'établissement. Une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle est un des objectifs du volet social. L'accueil des enfants du personnel, sur le lieu d'exercice et durant le temps de travail des professionnels, répond à cet engagement social.

Disposant d'un projet d'animation ouvert à son environnement, l'EHPAD et l'USLD du Centre Hospitalier réalisent des actions intergénérationnelles visant la rencontre des personnes âgées accueillies et les enfants accompagnés par des organismes partenaires comme les centres sociaux, les écoles ou le tissu associatif local.

De façon innovante et précurseur, la résidence Isabeau de Roubaix met en place un accueil intergénérationnel rassemblant les enfants du personnel et les personnes âgées accueillies au sein de la structure.

La finalité est d'allier les réponses aux citoyens du territoire : les enfants par la découverte de public, les professionnels par la garde d'enfants, les personnes hébergées par le maintien du lien social.

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

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

Pour le Chef d'établissement  
Marie PASSAVANT  
Directrice adjointe EHPAD USLD  
15 août 2020

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement	Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc (Chamonix-Sallanches)
Service	
Adresse	380 rue de l'Hôpital
Code postal	74 700
Ville	SALLANCHES

**Domaine(s)**

Communication interne, conditions de travail et santé au travail, management, organisation du travail, qualité de vie au travail.

**Titre**

**Une communication adaptée pour des professionnels exceptionnels engagés dans la prise en charge COVID19 : outil de management, d'accompagnement, de valorisation et de mobilisation des professionnels**

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Lors de la survenue du SARS-Cov-2 et de la COVID19, les structures de santé ont été fortement mobilisées et les professionnels ont rapidement été confrontés à des bouleversements majeurs. Nous avons constaté d'importants besoins d'information et de communication auprès des professionnels. La communication devait être efficace, pertinente, adaptée et mobilisatrice. Les Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc ont construit un projet de « communication de situation exceptionnelle » à destination des professionnels afin de pouvoir expliquer la situation et les organisations, les rassurer, les fédérer et les valoriser. Une équipe pluriprofessionnelle a pu adapter les mécanismes classiques de la communication et proposer aux professionnels plusieurs outils de communication innovants pendant cette situation sanitaire exceptionnelle : un *totem* comme lieu commun et transparent d'informations quotidiennes pour les professionnels de santé, des communications ciblées grâce à des newsletters ou la mise en place d'une plateforme numérique COVID19, le développement d'une application destinée à la connaissance et à la formation des professionnels aux gestes et procédures d'hygiène de l'établissement, des vidéos « Mobilisés : des femmes, des hommes et des organisations COVID19 » mettant en avant nos organisations et nos professionnels engagés pendant cette période... Cette communication a permis de fonder un outil de management, d'accompagnement, de valorisation et de mobilisation de nos professionnels engagés dans la lutte contre la COVID19.

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

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

14.08.20



**FICHE SYNTHÉTIQUE**

*(publiée sur internet)*

**Etablissement :**

**Nom de l'établissement**

Hopital Léopold Bellan Site Aqueduc

**Service**

Unité de médecine physique et de réadaptation

**Adresse**

16 Rue de l'Aqueduc

**Code postal**

75010

**Ville**

Paris

**Domaine(s)**

HDJ SSR

**Titre**

**Le télétravail dans un hôpital de jour en plein confinement : un défi réussi**

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Le site de l'Aqueduc de l'Hôpital Leopold BELLAN, accueillant des patients en hôpital de jour, a pu maintenir partiellement son activité pendant la crise sanitaire du COVID-19, grâce à une organisation et des moyens techniques innovants impliquant tous les acteurs et professionnels (Direction, encadrement, professionnels) dans le but de permettre une prise en charge à distance des patients du service de Médecine physique et Réadaptation, malgré la fermeture physique de ses portes pendant toute la période du confinement.

La mise en place du télétravail pour tous a été un véritable défi pour les rééducateurs, les encadrants et la Direction, qui en temps « normal » n'ont jamais envisagé la possibilité de réaliser une séance de rééducation sans un contact physique. Le contexte général a amené l'ensemble des professionnels à « sortir de leur zone de confort » pour assurer permettre aux patients de continuer leurs soins. Cette prise en charge à distance a eu un réel succès tant pour les patients que les professionnels. Pour y arriver, différents outils ont été mis en place par l'encadrement et ceux-ci ont évolué avec le temps, selon les besoins et les pratiques des professionnels.

Le télétravail a également permis à tous les professionnels de s'impliquer dans les projets en cours grâce à un management collaboratif.

Afin d'évaluer factuellement ces bénéfices, une étude rétrospective est en cours.

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

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

*Paris, le 14 août 2020*

*Po*  




## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement EHPAD LA BRUNETTERIE

Service TOUS SERVICES

Adresse 1 CHEMIN DE LA BRUNETTERIE

Code postal 86800

Ville SEVRES ANXAUMONT

#### Domaine(s)

Qualité de vie au travail

#### Titre

Mise en place d'une démarche globale de prévention pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de l'établissement.

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

L'EHPAD (Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) « La Brunetterie » est un établissement public hospitalier autonome situé dans une commune rurale. L'équipe de direction a souhaité se questionner, en associant les représentants du personnel, sur **les problématiques propres à l'EHPAD dans l'objectif de réaliser un plan d'action à mettre en place pour améliorer la qualité de vie au travail**. Ce travail réalisé sur le second semestre 2019 a été accompagné par un prestataire dans le cadre d'une formation et a été réalisé via différents regroupements permettant aux participants de s'interroger ensemble sur les problématiques propres à l'établissement et les axes à travailler. Un plan d'action a pu être dressé sur plusieurs années qui a permis de débiter un travail sur **l'amélioration de la communication institutionnelle ; ainsi que sur la reconnaissance au travail et la confiance au niveau individuel et collectif**.

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

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

le 14/08/2020



EHPAD LA BRUNETTERIE  
1 Chemin de la Brunetterie  
86800 SEVRES-ANXAUMONT  
Tel. 05 49 56 50 14  
Fax 05 49 45 01 97

La Directrice,  
Po  
C. BIGEAU

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Hospices Civils de Lyon – Hôpital Lyon Sud
<b>Service</b>	Direction des soins
<b>Adresse</b>	165, chemin du Grand Revoyet
<b>Code postal</b>	69495
<b>Ville</b>	PIERRE BENITE Cédex

**Domaine(s)**

Management, Coopération entre professionnels, Communication interne

**Titre**

Les jeudis du Lean : groupe d'analyse de pratique du Lean management

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Le Lean est un outil de management qui permet l'amélioration continue des process par les professionnels. En déployant la culture Lean au sein de leurs services, les Hospices Civils de Lyon font le choix d'un mode de management au plus près des équipes et de leurs problèmes. Au sein du groupement hospitalier sud, le Lean management a été déployé auprès des équipes médicales et paramédicales. Début 2019, la direction des soins a organisé les « Jeudis du Lean », groupes utilisateurs du Lean management. Une fois par mois durant 1 heure, ils réunissent les cadres et médecins volontaires pour partager leurs réussites et approfondir leurs connaissances.

Ce temps d'apprentissage collectif a pour objectif de capitaliser les expériences et de développer de nouvelles habilités. Chaque Jeudi est consacré à un aspect particulier du Lean management, chacun des participants présente un retour d'expérience et la séance se conclut par des propositions de bonnes pratiques. Il n'y a pas de conseils descendants mais plutôt la recherche de bonnes idées sur le terrain et un objectif de développement personnel et collectif.

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

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

14/03/2020

La Directrice  
du Groupement Hospitalier Sud

Anne DECQ-GARCIA

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement	Centre Hospitalier de Carcassonne
Service	Direction des Ressources Humaines
Adresse	1060 chemin de la madeleine
Code postal	11000
Ville	CARCASSONNE

#### Domaine(s)

Communication interne / Conditions de travail et santé au travail / Politique sociale / QVT

#### Titre

Entretien de suivi et de ré-accueil dans le Parcours de Prévention et de Maintien dans l'Emploi (PPME) pour les agents du Centre Hospitalier de Carcassonne

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

Dans le cadre du Parcours de Prévention et de Maintien à l'Emploi, l'entretien de suivi est de ré-accueil offre aux agents de l'établissement un accompagnement pour la poursuite de leur parcours professionnel malgré leur arrêt et leur absence de l'établissement. Lors de cet entretien, l'infirmière du Service de Santé au Travail (SST) répond aux interrogations de l'agent et l'oriente vers d'autres services ou externes. Le SST devient ainsi la porte d'entrée d'information et d'orientation pour ces professionnels.

L'entretien est prioritairement proposé aux agents en arrêt maladie de plus de 4 mois. Ces agents ont besoin d'un temps et d'un accompagnement spécifique de réadaptation à l'environnement professionnel. Cet entretien permet de maintenir le lien entre l'agent et l'hôpital et facilite ainsi sa reprise au travail. Grâce à ce dispositif, le Groupe de Santé au Travail de l'établissement anticipe et peut préparer au mieux le retour de l'agent dans l'établissement.

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

Date et signature du Chef d'établissement

Le 14/08/2020



The image shows a blue circular official stamp of the Centre Hospitalier de Carcassonne. The text around the stamp includes 'CENTRE HOSPITALIER DE CARCASSONNE' and 'SST'. A handwritten signature is written over the stamp. The number '20' is also written in the center of the stamp.

# PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

## FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

### Etablissement :

**Nom de l'établissement** CHU Toulouse

**Service** DRH

**Adresse** 2 rue Viguerie TSA 80035

**Code postal** 31059

**Ville** Toulouse cedex 9

### Domaine(s)

Conditions de travail et santé au travail - Coopération entre professionnels - Formation et développement des compétences - Management - Organisation du travail - Qualité de vie au travail

### Titre

Déployer le télétravail grâce à l'émergence de l'intelligence collective

### Résumé (maximum 10 lignes) :

La mise en place du télétravail contribue aux enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, au maintien dans l'emploi, à la modernisation des organisations et des pratiques managériales qui sont autant de thématiques devenues des objectifs prioritaires inscrits dans le projet social du CHU de Toulouse. Le CHU de Toulouse a souhaité déployer le dispositif sur un format expérimental qui a permis de mesurer la faisabilité de l'intégration de cette nouvelle modalité organisationnelle du travail, d'identifier les améliorations et les limites d'un tel changement de paradigme et de procéder aux ajustements nécessaires à la mise en œuvre optimale du télétravail pour ses professionnels. Une équipe pluridisciplinaire composée de représentants de la Direction des ressources humaines, Direction des affaires médicales, Direction des soins, de la Direction des affaires juridiques, du service de santé au travail, de la Direction des systèmes d'information et des organisations (DSIO), et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), a mené selon des modalités collaboratives une phase préparatoire en 9 étapes qui a permis de définir l'ensemble des éléments structurants et réglementaires constitutifs du télétravail. Neuf étapes clés basées sur une méthodologie embarquée qui se sont déroulées en 12 mois, de janvier 2019 à janvier 2020 pour aboutir à une mise en œuvre renforcée par sa dimension coopérative. Ce dispositif expérimenté de manière collaborative a permis un déploiement massif en période de crise sanitaire dès le mois de mars 2020 avec 1517 télétravailleurs actifs.

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

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

14/08/2020

Olivier RASTOUIL  
Directeur du Pôle Ressources Humaines et Soins

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Centre Hospitalier de Laon
<b>Service</b>	DRH
<b>Adresse</b>	33 rue Marcelin Berthelot CS 40640
<b>Code postal</b>	02000
<b>Ville</b>	Laon

**Domaine(s)**

Qualité de vie au travail / Dialogue Social / Coopération entre établissements / coopération entre professionnels/management/ Conditions de travail et santé au travail.

**Titre**

Mise en place d'un dispositif de Médiation dans la gestion des conflits interpersonnels.

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Les relations entre les acteurs de santé sont déterminantes pour la qualité des soins comme pour un climat de travail optimal. Les conflits interpersonnels ne sont pas nouveaux à l'hôpital mais leurs impacts sur la santé des professionnels, et donc sur la qualité des soins précitée, est un constat relativement récent.

Déjà utilisée dans les relations avec les usagers, patients et leurs familles, la médiation apparaît progressivement dans les institutions comme solution privilégiée pour résoudre les situations conflictuelles entre les professionnels entre eux et/ou l'administration et elle fait officiellement son entrée dans les EPS et ESSMS depuis le décret du 28 août 2019. Le dispositif de Médiation mis en place au CH de Laon a un double objectif :

- I. Réinstaurer un dialogue entre deux parties prenantes en situation de conflit afin d'éviter les contentieux d'une part, et de rétablir un fonctionnement normal du service
- II. Accompagner des acteurs bloquants dans le cadre de changements institutionnels : « la médiation de projet ».

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

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

Laon, le 13 août 2020

Le Directeur

Etienne DUVAL



**PRIX DE**  
**PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020**

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

*(publiée sur internet)*

**Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Centre Hospitalier de Laon
<b>Service</b>	DRH
<b>Adresse</b>	33 rue Marcelin Berthelot CS 40640
<b>Code postal</b>	02000
<b>Ville</b>	Laon

**Domaine(s)**

Coopération entre établissements/ coopération entre professionnels/management/qualité de vie au travail

**Titre**

Démarche mutualisée d'accompagnement des managers – Centres Hospitaliers de Laon et La Fère (établissements en direction commune)

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

La crise sanitaire a nécessité de repenser différemment l'accompagnement des professionnels de santé et notamment des managers.

Forts d'une expérience réussie dans le cadre d'un coaching solidaire à destination de quelques managers, les Centres Hospitaliers de Laon et de La Fère souhaitent poursuivre cette dynamique en initiant une démarche mutualisée d'accompagnement de l'encadrement de proximité dans le but de développer les pratiques managériales, et les comportements adaptés, afin de renforcer les cohésions d'équipe.

La volonté des deux établissements, regroupés en direction commune, est :

- De pouvoir établir un diagnostic des pratiques managériales sur les deux sites ;
- De se doter d'un outil adapté à la démarche prospective ;
- De mettre en place les accompagnements adaptés.

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

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

Laon, le 13 août 2020

Le Directeur

Etienne DUVAL



**FICHE SYNTHÉTIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Hôpitaux Universitaires de Strasbourg
<b>Service</b>	DRH
<b>Adresse</b>	1 place de l'Hôpital
<b>Code postal</b>	67000
<b>Ville</b>	STRASBOURG

**Domaine(s)**

Formation et fidélisation des personnels

**Titre**

Ecole des Secrétaires Médicales en Milieu Hospitalier (ES2MH)

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

En structurant une Ecole de formation des Secrétaires Médicales en Milieu Hospitalier (ES2MH), les HUS proposent une formation sur-mesure. En se basant sur les outils et technologies utilisés dans l'exercice professionnel des secrétaires médicales ainsi que sur l'apprentissage par la mise en situation, la formation permettra aux professionnels d'être tout à fait opérationnels et compétents pour assurer la meilleure prise en charge des patients.

Dans une logique de montée en compétences et de fidélisation des secrétaires médicales, l'objectif est de pouvoir déployer cette formation sur le territoire, à l'ensemble des établissements du GHT et qu'elle soit diplômante.

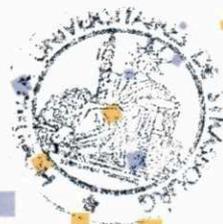
J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.

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

12 AOÛT 2020

Le Directeur Général par intérim :

Franck D'ATTOMA



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### **Etablissement :**

Nom de l'établissement	AP-HP, AGEPS
Service	DRH AP-HP et DRH AGEPS (Agence générale des équipements et des produits de santé)
Adresse	Bi-site : 7, rue du Fer à Moulin - 75005 Paris 13, rue Lavoisier - 92000 Nanterre
Code postal	75005 et 92000
Ville	Paris et Nanterre

#### **Domaine(s)**

Qualité de vie au travail, conditions de travail et santé au travail

#### **Titre**

Un outil digital au service du bien-être au travail des agents

#### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

En sortie de crise Covid-19, l'AP-HP décide de lancer une expérimentation visant à tester, auprès d'un établissement pilote et sur une durée de 4 mois, un **outil digital anonyme et confidentiel** au service du bien-être au travail des agents volontaires. Il s'agit alors d'en évaluer la pertinence et la portée avant un éventuel déploiement de la solution sur un périmètre élargi.

Les objectifs sont de permettre aux agents intéressés de réaliser un **bilan individuel de leur bien-être au travail**, basé sur un questionnaire en ligne, accessible sur internet adapté au profil des utilisateurs et d'identifier leurs facteurs de bien-être et de mal-être, de bénéficier de **conseils individuels** (mise à disposition de fiches pratiques et de programmes de e-learning, webinar, conférences...), voire d'être mis en relation avec des psychologues proposant écoute et soutien à distance.

D'un point de vue institutionnel, outre les bénéfices individuels, cet outil vise à renforcer les dispositifs existants d'**alerte individuelle et de prise en charge en cas de situation à risque psychosocial**.

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

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

**Renaud CATELAND**  
Directeur de l'AGEPS

le 11 août 2020  
P/ Lange

**FICHE SYNTHÉTIQUE**

*(publiée sur internet)*

**Etablissement :**

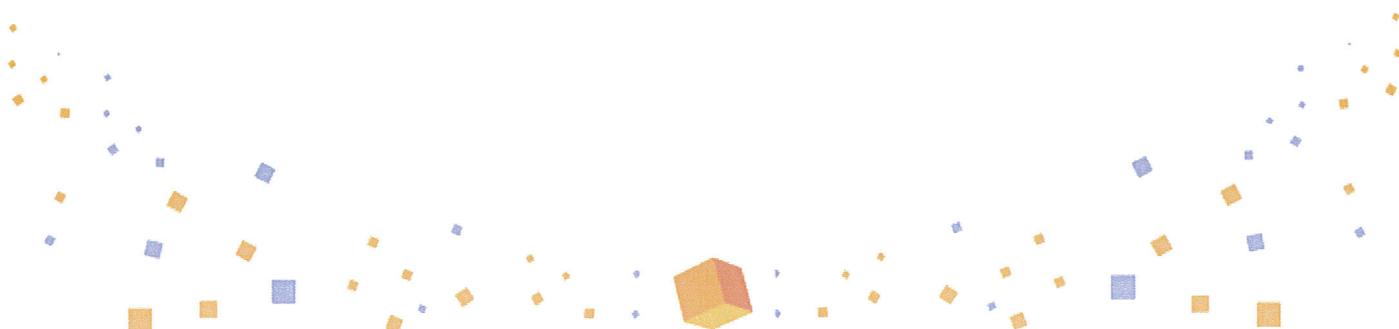
Nom de l'établissement	CHU de Bordeaux
Service	Coordination Générale des soins et pôle des ressources humaines
Adresse	12 rue Dubernat
Code postal	33400
Ville	TALENCE

**Domaine(s)**

Direction des soins – Ressources Humaines - Personnel paramédical – Marque employeur – Attractivité - Recrutement

**Titre**

#bienvenue aux soignants : pour performer l'attractivité du CHU de Bordeaux, l'alliance de la coordination générale des soins et du pôle RH crée sa marque de recrutement des paramédicaux



Résumé (maximum 10 lignes) :

# DU RECRUTEMENT A LA FIDÉLISATION

MAI 2019 À CE JOUR

## PHASE 1

Cellule PRAF

## PHASE 2

Cellule PRAF

## PHASE 3

RH, cadre de santé

## PHASE 4

Directeur des soins, CSS,  
cadres de santé, RH

**RECRUTEMENT**  
RÉACTIVITÉ - OPÉRATIONNALITÉ - COHÉRENCE

### OFFRE

#### CANDIDATURES

- spontanées
- suite à des AVP (Candidatus, RH, réseaux sociaux)
- issues des IFSI et des IFAS partenaires
- adresse bienvenue aux soignants, courriers types et fiches de souhaits

### DEMANDE

#### BESOINS DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

- aide-soignants
- infirmiers

**TRAITEMENT A GUICHET UNIQUE**  
(tableau de suivi)

Projets professionnels : CV, lettre de motivation voire fiche de souhaits

Cartographie transversale des besoins

- 1) Échange avec les candidats pré-sélectionnés par la cellule RH
- 2) Transmission aux CSS
- 3) Entretien et retour des candidatures retenues

**ACCUEIL**

Livret d'accueil et journée institutionnelle

**FIDELISATION**

Travail d'accompagnement  
Gestion des compétences de chaque candidat  
Formation

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

Date et signature du Chef d'établissement

Le Directeur Général  
du CHU de Bordeaux

Yann BUBIEN

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### **Établissement :**

**Nom de l'établissement** HOPITAL MARITIME de ZUYDCOOTE

**Service** Rééducation enfants/adolescents

**Adresse** Bld Vancauwenberghe

**Code postal** 59123

**Ville** Zuydcoote

#### **Domaine(s)**

Qualité de vie au travail et coopération entre professionnels

#### **Titre**

"La semaine du NOUS", ou comment prendre soin de notre qualité de vie au travail

#### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

Il s'agit d'une expérience qui s'est déroulée dans le service, fruit d'une réflexion collégiale menée sur le thème de la qualité de vie au travail. Afin de resserrer les liens de l'équipe, et de vivre des expériences de groupe axées sur le bien être, nous avons imaginé vivre une semaine spéciale pendant laquelle étaient proposés des ateliers faits par les professionnels pour les professionnels, et de mettre pour une fois nos techniques et compétences au service de l'équipe. Pendant 5 jours, des séances d'une heure le matin et l'après midi ont été proposées par différents professionnels: APA, kinésithérapeute, infirmière, diététicienne, éducatrice, psychologue, médecin, psychomotricienne, ergothérapeute. La participation était libre et au choix, chaque corps de métier s'étant organisé pour assurer la continuité des soins. 10 ateliers étaient proposés dont sports collectifs, hypnose, relaxation, pleine conscience, toucher/massage... En moyenne chaque professionnel a pu participer à 4 à 6 ateliers sur la semaine. Cette semaine a été riche en convivialité, les actions ont renforcé l'esprit d'équipe et amené une dynamique positive de l'ensemble du service. Tous souhaitent renouveler l'expérience.

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

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

26/08/2020



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### **Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Centre Hospitalier Georges Daumézon et Centre hospitalier Bel Air
<b>Service</b>	
<b>Adresse</b>	55 rue Georges Clémenceau BP 34216
<b>Code postal</b>	44 342 Bouguenais cédex
<b>Ville</b>	Bouguenais cédex

#### **Domaine(s)**

Communication interne, Conditions de travail et santé au travail, coopération entre établissements, coopération entre professionnels, Dialogue social, Formation et développement des compétences, Gestion RH / Contrôle de gestion, Management, organisation du travail, Politique sociale et Qualité de vie au travail.

#### **Titre**

Démarche de promotion de l'égalité professionnelle Femme Homme et de la diversité entre deux Centres Hospitaliers et une collectivité territoriale à travers les labels Egalité et Diversité.

#### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

Le CH Georges Daumézon de Bouguenais, le CH Bel Air de Corcoué/Logne et la Commune de Corcoué sur logne s'engagent dans la promotion de l'égalité Femme-Homme, de la Diversité et la lutte contre toutes formes de discrimination à travers deux labels d'Etat : les labels Egalité professionnelle Femme-Homme et Diversité. La labellisation est effective pour 4 ans après un audit initial sous l'égide d'Afnor confirmé par un second au bout de deux ans.

La démarche, mutualisée a permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs via un réseau constitué de 9 référents (interne au trois structures), d'engager un plan d'action structuré en devant la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 et en mobilisant une nouvelle instance transversale dédiée indépendante : Comité Alerte Discrimination.

Ce plan d'action permet à la fois de « décroïsonner » les métiers hospitaliers, de valoriser l'attractivité des deux hôpitaux (Hôpital magnétique) et de la Commune, d'engager des actions en faveur de la QVT en prévenant les RPS.

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

**Date et signature du Chef d'établis**

10/08/20  
G. Dineux  
PH. PARET

## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement	Centre hospitalier universitaire d'Angers
Service	DRH
Adresse	4 rue Larrey
Code postal	49933
Ville	ANGERS

#### Domaine(s)

Recrutement ; Marque employeur

#### Titre

Distance physique, proximité numérique et rapidité temporelle : trois clés de succès du recrutement estival

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

La difficulté latente à procéder au recrutement estival, dont la tension sur le vivier de recrutement est accentué par des annulations parfois nombreuses après recrutement, et le contexte sanitaire rendant impossible les modalités habituelles de recrutement conduisent à l'inventivité pour sécuriser le recrutement estival des personnels soignants.

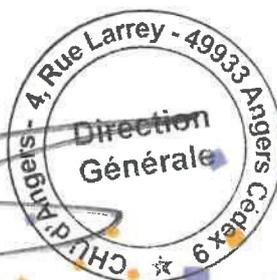
Deux actions complémentaires sont alors montées. En début de saison de recrutement estival (fin mars), un e-jobdating diffusé sur les réseaux sociaux et organisé sur une journée garantit aux candidats, en l'espace d'une heure, après pré-inscription, d'être appelés d'abord pour un court entretien téléphonique de recrutement puis pour une proposition d'affectation ferme et précise, avec envoi immédiat par courriel de la promesse d'embauche. En fin de saison (mi-juin), une campagne sur les réseaux sociaux « 1 clic, 1 job » assure un recrutement simplifié avec rappel et entretien à distance en quelques jours.

Le volume et la solidité des recrutements opérés, au vu du taux d'annulation notamment, semble donner raison à cette stratégie.

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

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

07-07-2020  
LE DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT  
Sébastien TRÉGUENARD



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

Nom de l'établissement	CENTRE HOSPITALIER REGIONAL D'ORLEANS
Service	DIRECTION DES AFFAIRES MEDICALES
Adresse	14 avenue de l'Hôpital – CS 86709
Code postal	45 067
Ville	ORLEANS

#### Domaine(s)

Politique d'attractivité innovante à destination des internes

#### Titre

L'hôpital public de demain : cap sur les internes !

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

Dans un contexte d'« hôpital bashing » et de refonte du système hospitalier découlant des mesures de Ma Santé 2022 et du Ségur de la santé, l'hôpital public doit plus que jamais soigner sa politique d'attractivité à destination des internes d'aujourd'hui, médecins de demain.

Pour ce faire, le CHR d'Orléans, conscient des méconnaissances dont souffre la carrière hospitalière parmi la communauté des internes organise chaque semestre :

- Une **soirée de la carrière hospitalière**, conçu comme un temps d'échange et de partage entre les internes du département et les jeunes praticiens, soutenu par un guide complet sur les attraits de la carrière
- Un répertoire des services, conçu comme une mine d'information destinée à faciliter le choix de stage des internes et à mettre l'accent sur les conditions de formation, d'encadrement et l'exercice de surspécialités.

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

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

le 07/08/2020

Olivier Boyer  
Directeur général



## PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

### FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

#### Etablissement :

<b>Nom de l'établissement</b>	Hôpitaux du Bassin de Thau
<b>Service</b>	Médecine A
<b>Adresse</b>	Boulevard Camille Blanc
<b>Code postal</b>	34 200
<b>Ville</b>	Sète

#### Domaine(s)

Communication interne, conditions de travail et santé au travail, coopération entre professionnels, management et qualité de vie au travail.

#### Titre

**« Le Bassin de Thau s'invite au cœur des soins »**

*Amélioration des conditions d'accueil et de qualité de vie au travail : organisation d'un concours photo*

#### Résumé (maximum 10 lignes) :

L'équipe du service de médecine A. des Hôpitaux du Bassin de Thau, soucieuse de la qualité de vie au travail ainsi que de la prise en charge des patients et de leurs proches, a souhaité embellir leur service afin de proposer un cadre agréable et paisible. Elle a eu la volonté de réaliser un projet créatif et participatif : l'organisation d'un concours photo sur le thème « *Le Bassin de Thau, le littoral, ses paysages et ses traditions* ».

La mise en place de ce concours a favorisée la fédération de l'équipe, impulsée une dynamique positive dans un contexte de travail lourd émotionnellement. Cela a été une expérience enrichissante et concrète d'un management d'équipe par projet.

Au terme de ce concours, 15 photos ont été retenues, par le jury pluridisciplinaire, pour être exposées dans le service. Ce projet, débuté avant la période COVID, trouve son issu en mai 2020 avec l'annonce des résultats clôturant ainsi positivement une période difficile pour les équipes.

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

Date et signature du Chef d'établissement

06/08/2020



## FICHE SYNTHÉTIQUE

(Publiée sur internet)

### **Etablissement :**

<b>Nom de l'établissement</b>	Centre Hospitalier des Vallées d'Ariège-CHIVA
<b>Service</b>	FORMATION-RECHERCHE-INNOVATION
<b>Adresse</b>	10 RUE SAINT VINCENT
<b>Code postal</b>	09100
<b>Ville</b>	PAMIERS

### **Domaine(s)**

Qualité de vie au travail

### **Titre**

Formation en méditation de pleine conscience à destination du personnel hospitalier du CHIVA afin d'améliorer la qualité de vie au travail

### **Résumé (maximum 10 lignes) :**

L'exacerbation des conflits sociaux et la perception des conditions de travail se dégradant par les agents du CHIVA ont retenu toute notre attention dans un contexte où les enjeux médico-économiques priment et où les réformes se succèdent, laissant un sentiment d'impuissance et d'impossibilité à mettre en place toute initiative. La volonté affirmée par les pouvoirs publics à promouvoir l'amélioration des conditions de vie au travail est venu bousculer ce sentiment, offrant la possibilité de nouvelles perspectives dans ce domaine. Observant le développement de la pratique de la méditation de la pleine conscience et de ses bienfaits sur la gestion du stress et de ses capacités émotionnelles, l'idée de promouvoir et de développer cet outil auprès de tous les agents de l'établissement s'est progressivement mise en place. Traditionnellement développée dans les entreprises privées ou orientée vers les patients, l'enjeu est de diffuser une formation de réduction du stress par l'initiation et un accompagnement mensuel à la pratique de la méditation de la pleine conscience afin d'améliorer la qualité de vie au travail et l'épanouissement personnel dans un esprit laïque et bienveillant et non de performance. La diffusion de ce projet a soulevé un accueil favorable des agents et voit des demandes émergées d'autres établissements ainsi que des perspectives de recherche tant publiques que privées.

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

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

