

4^{ème} édition



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^{ème} 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

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 : CENTRE HOSPITALIER DE PERPIGNAN
Service : Département des Ressources Humaines et Organisations
Adresse : 20 avenue du Languedoc
Code postal : 66046
Ville : PERPIGNAN
Personne référente : Mme Anne-Marie MONIER
Fonction : Directeur Hors Classe, DRHO
Tél. : 04.68.61.67.28
E-mail : Anne-marie.monier@ch-perpignan.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

Elaboration de la Charte de la mobilité interne au Centre Hospitalier de Perpignan

Contexte et objectifs

Proposer des axes d'amélioration et d'optimisation du processus de mobilité interne, visant à éclairer l'objectivité des prises de décisions.

Mettre en place un outil de transparence pour répondre aux questionnements, en proposant un document validé, diffusé et à la disposition de tous les agents.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

A partir du diagnostic de la politique de mobilité interne au CHP, mise en évidence d'une procédure efficace mais perfectible, notamment en termes de communication.

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

- Travail de réflexion mené par la secrétaire de direction des RH dans le cadre d'un projet d'action détaillé dans son mémoire de diplôme universitaire « Administration des Ressources Humaines » - Cursus 2014/2015 – Soutenance prévue en juin 2015
- Elaboration d'une proposition de charte, concrétisant son travail de recherche et d'analyse
- Présentation du document de travail
 - aux différents intervenants Rh : direction, attachées et faisant-fonction, responsable formation, psychologue du travail,
 - et à un échantillon d'agents : IDE, Cadre administratif, Adjoint administratif
- Validation du document par la direction générale
- Présentation aux Instances : Comité Directeur le 20 mai 2015 ; Instances représentatives du personnel : à programmer

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

- Détermination avec le service communication d'un échéancier pour la diffusion du document final

Date et signature du chef d'établissement

Le Directeur,

Vincent ROUVET



FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier de Perpignan
Service : Département des Ressources Humaines et Organisations
Adresse : 20 avenue du Languedoc
Code postal : 66046
Ville : PERPIGNAN

Domaine :

Gestion RH / Communication Interne / Dialogue social / GPEC / Management / Développement des

Personnel concerné : PM PNM

Titre

La charte de la mobilité interne au Centre Hospitalier de Perpignan

Résumé (maximum 10 lignes)

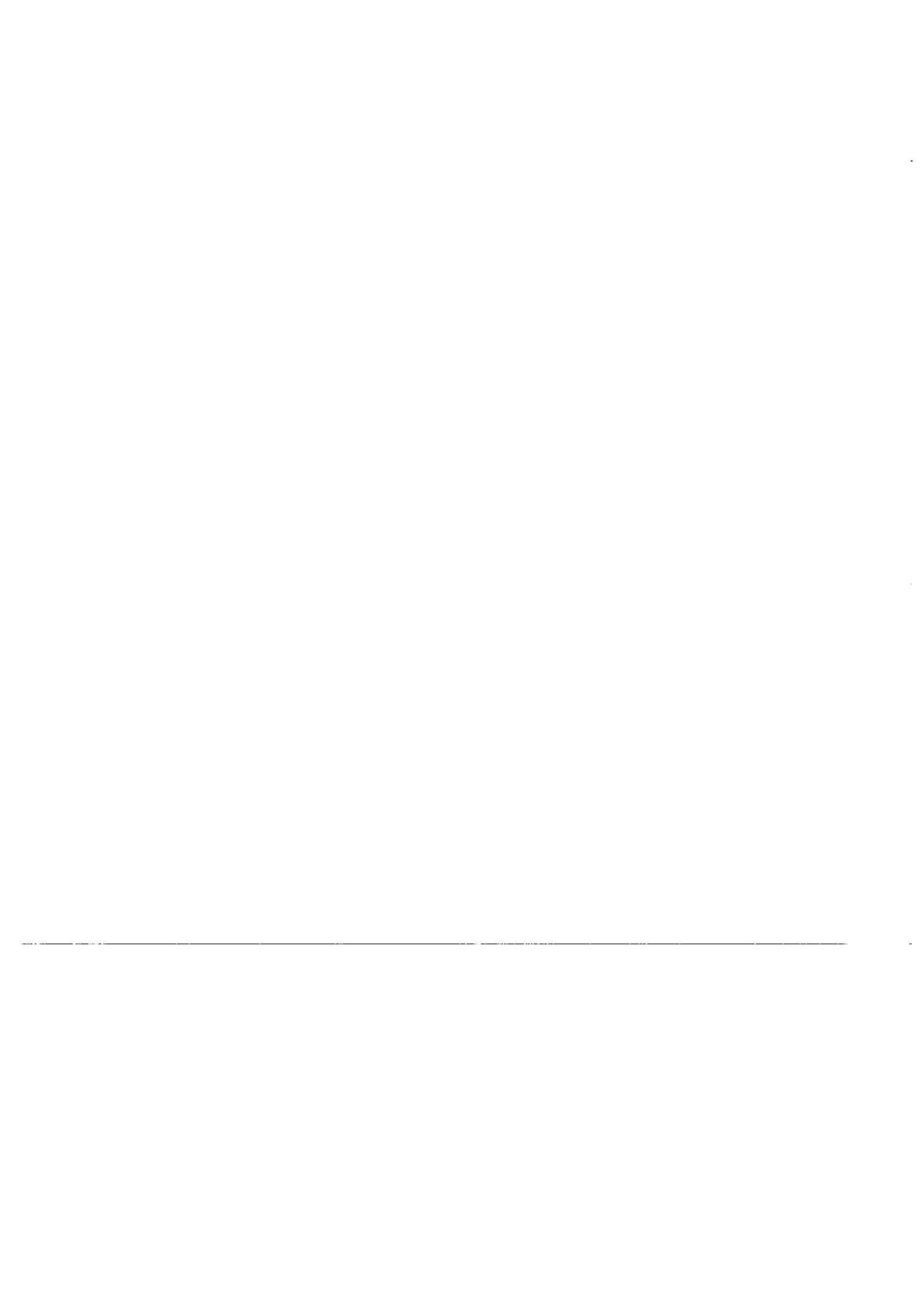
La mobilité interne est un enjeu organisationnel, individuel et social. C'est une opportunité pour l'agent de diversifier son expérience, acquérir de nouvelles compétences et pouvoir donner une dynamique d'évolution à sa carrière. C'est un atout pour le Centre Hospitalier de Perpignan (CHP) lui permettant de disposer des bonnes compétences au bon endroit et au bon moment.

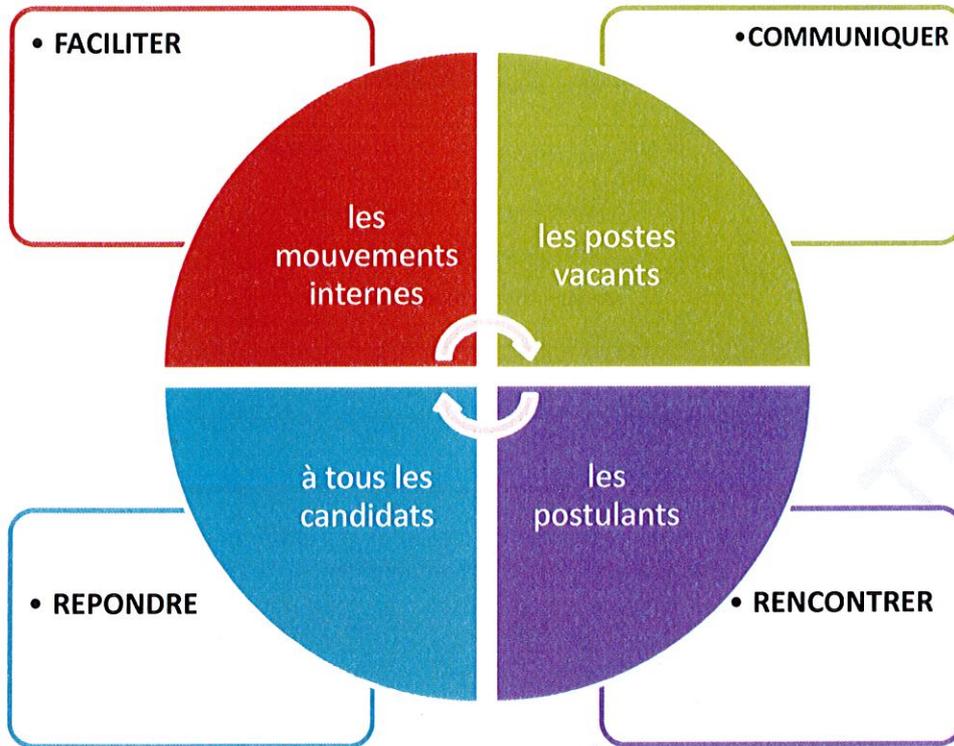
La Charte de la mobilité interne, véritable guide à l'attention de l'agent afin de lui permettre de s'approprier les différentes étapes de la gestion des mobilités internes, représente un outil d'optimisation du processus.

Par ailleurs, cet outil de communication interne s'intègre parfaitement dans la démarche de « Prévention des risques psycho-sociaux » actuellement déployée au CHP, notamment dans son volet d'amélioration de la communication.

L'optimisation des processus s'obtient pas à pas, la Charte de la mobilité interne représente une première pierre à l'édifice.

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





Avant-propos

La mobilité interne est un enjeu organisationnel, individuel et social.

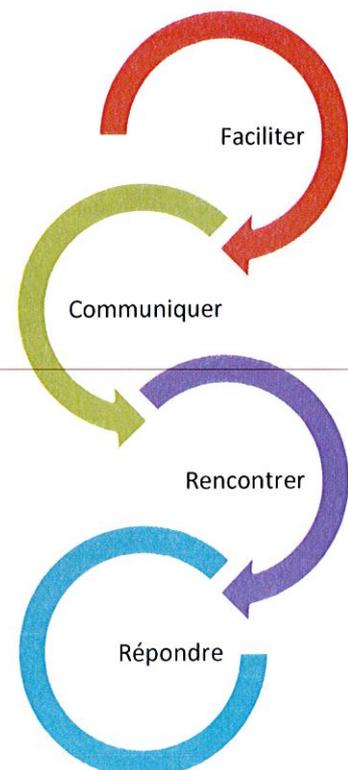
C'est une opportunité pour l'agent lui offrant la possibilité de diversifier son expérience, d'acquérir de nouvelles compétences et de pouvoir donner une dynamique d'évolution à sa carrière.

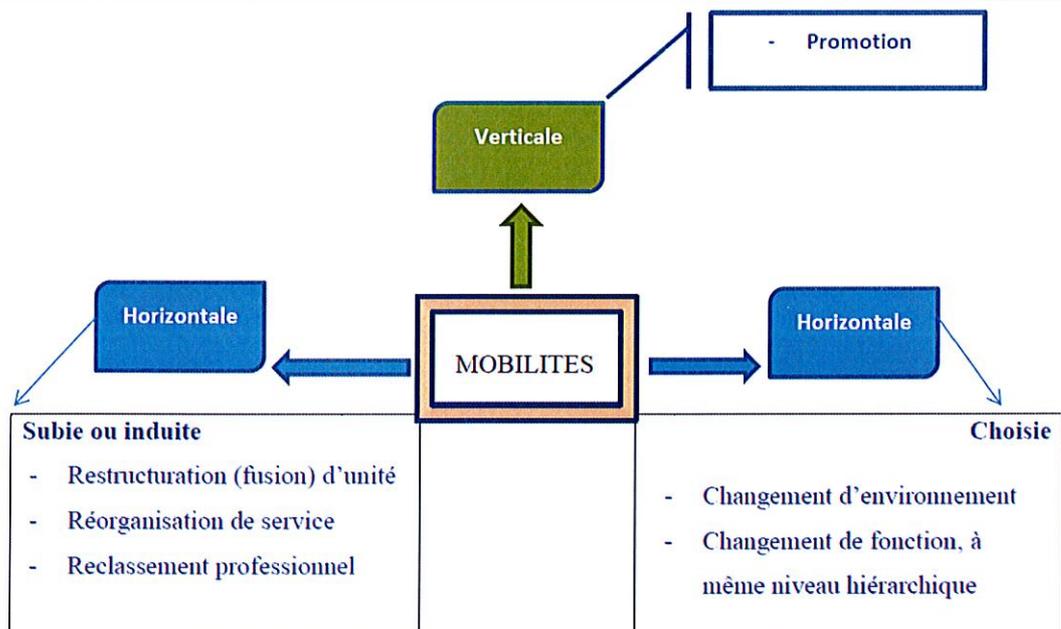
C'est un atout pour le CHP en lui permettant de disposer des bonnes compétences au bon endroit et au bon moment

La Charte de la mobilité interne est un véritable guide à l'attention de l'agent afin de lui permettre de s'approprier les différentes étapes de la gestion des mobilités internes.

Les acteurs indissociables :

- Faciliter les mouvements internes : favoriser les mouvements internes avant de recourir au recrutement externe : **L'encadrement**, au plus proche des qualités des agents, contribue à faire progresser les compétences de l'équipe et facilite l'intégration des nouveaux arrivants
- Communiquer les postes vacants : la **DRH** publie par note de service les postes déclarés vacants et proposés à la mobilité, accessible sur le site intranet du CHP, PORTAIL et par voie d'affichage
- Rencontrer les postulants : les **agents** sont invités à prendre contact avec l'encadrement supérieur et les chefs de Pôle des secteurs pour lesquels ils postulent afin de présenter leurs motivations
- Répondre à tous les candidats : la DRH adresse une réponse à chaque agent, qu'il ait été choisi ou non par les **commissions d'affectations**





❑ *Je n'ai pas envie de bouger, est-ce pénalisant pour ma carrière ?*

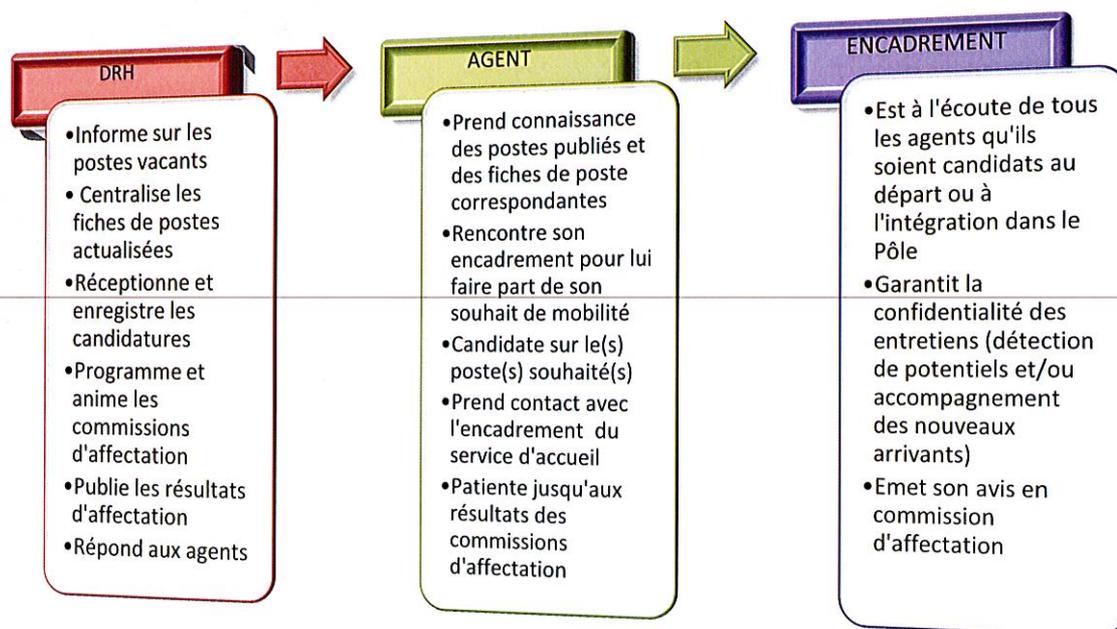
❑ Il n'y a pas d'impératif à la mobilité interne. Toutefois, c'est un tremplin non négligeable pour redonner de l'élan à sa carrière, développer ses connaissances et acquérir de nouvelles compétences.

❑ *J'ai envie de changer de poste, d'évoluer, ... concrètement comment faire ?*

❑ La mobilité est une démarche active. Pour postuler, consultez les publications de postes et les fiches de postes correspondantes, demandez conseils à votre encadrement ou auprès du référent mobilité à la DRH

❑ *Et si je ne suis pas retenu(e) sur le poste visé, est-ce que je peux encore essayer ?*

❑ La mobilité n'est pas une démarche gagnante à chaque fois ! Les candidatures internes sont étudiées avec un soin particulier mais votre profil doit correspondre au besoin exprimé, à la fois sur les compétences professionnelles et sur les qualités humaines. Il est donc recommandé de postuler sur plusieurs postes jusqu'à trouver celui qui réponde au mieux aux attentes de chacun



Vous vous posez des questions, le secteur « mobilité interne » de la DRH est à votre écoute et à votre service – N'hésitez pas à le contacter : 04.68.61. ...