



PRIX DE L'INNOVATION RH

Dossier de candidature 2020

Pour la 8^{ème} 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 15 août 2020.**

- 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 2020

OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines pour le personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent y participer.

Ce prix permet de :

- Valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- Promouvoir votre établissement,
- 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 les différents volets de la GRH.

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.

SÉLECTION DES CANDIDATURES

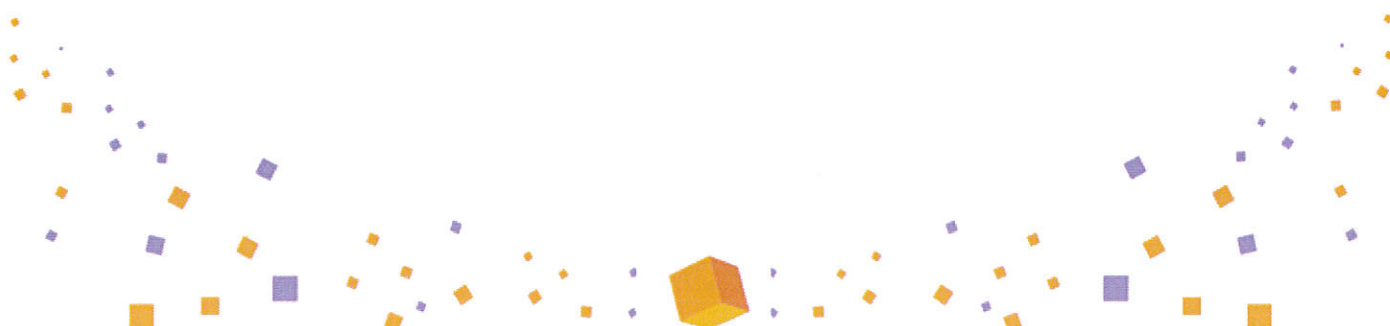
La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- 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 de la santé qui auront lieu **les 12 et 13 octobre 2020 à la Cité du vin de Bordeaux**.

Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF, de l'ADRHESS et de *nehs*.



FICHE DÉTAILLÉE

(3 pages maximum)

Etablissement

Nom de l'établissement	CHRU Tours
Service	Direction des Ressources Humaines
Adresse	2 bd Tonnellé
Code postal	37 044
Ville	Tours Cedex 9
Personne référente	Mme Renaut Marion
Fonction	Directrice adjointe des ressources humaines
Tél.	02 47 47 92 01
E-mail	m.renaut@chu-tours.fr

Domaine(s) (cochez un ou plusieurs domaines) :

- 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
- GPMC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Qualité de vie au travail
- Autre (préciser)

Personnel concerné :

PM

PNM

Ensemble du personnel



Titre

Création d'un CFA : Accompagner des métiers et des exercices professionnels en pleine mutation au service des besoins de recrutements sur un territoire

Contexte et objectifs

Définition :

Un Centre de Formation pour Apprentis (CFA) est une structure qui dispense des actions de formation par apprentissage en lien avec un réseau d'employeurs permettant le développement de savoirs, savoir-faire, connaissances et compétences des futurs professionnels au plus près des besoins du marché du travail.

Contexte :

La loi « Avenir professionnel » n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel libéralise et élargit l'offre de formation en transformant le statut des CFA. L'assouplissement du cadre juridique permet à toute personne morale de droit public ou de droit privé de créer son propre CFA.

Le choix de proposer la formation de secrétaire médical(e) :

Une des spécificités du CHRU de Tours réside dans l'organisation de ses secrétariats médicaux. Plus de 500 secrétaires sont répartis sur les pôles et services de l'établissement en étant supervisés par des secrétaires référents. En 2019 le CHRU a accueilli plus d'une quinzaine de stagiaires préparant le titre de secrétaire médicale dans des instituts de formation de la région CVL. Le constat était sans appel : malgré la qualité des formations initiales proposées, les enseignements n'étaient pas en adéquation avec les conditions d'exercice professionnel.

Pour étendre ce propos, nombre de métiers hospitaliers impliquent la maîtrise d'un panel d'outils, de logiciels et de techniques étendu, que seule la pratique permet d'acquérir.

L'apprentissage s'affirme donc comme une voie de formation d'excellence en permettant une interaction opportune entre enseignements théoriques et mises en pratique tout au long d'un cursus de formation.

Objectifs :

- **En interne :**
 - Proposer de nouveaux objectifs d'évolution aux agents en poste (tutorat, participation à l'élaboration de l'ingénierie de formation)
 - Faciliter la prise de poste des professionnels et les fidéliser
 - Valoriser la transmission des savoirs et expériences des professionnels en poste, éviter la perte des savoirs et de la culture hospitalière
 - Gestion prévisionnelle des départs en retraite notamment, en anticipant la fidélisation des apprentis

- **En externe :**
 - Répondre aux besoins de recrutement au sein de l'établissement et du Groupement Hospitalier de Territoire
 - Professionnaliser les formations toutes filières confondues (démarrage avec filière administrative : secrétaire médicale et préparateur en pharmacie hospitalière)
 - Proposer des contenus de formations non pourvus par le système de formation traditionnel, des formations sur mesure et adaptées à nos organisations (modules complémentaires créés et assurés par des professionnels du CHRU - secrétaires référentes)

Description du projet, actions réalisées et calendrier

Description du projet :

Le CHRU de Tours assure quotidiennement la triple mission de soins, de recherche et d'enseignement. Il dispose à ce titre de 10 instituts de formation permettant chaque année à plus de 1000 étudiants de bénéficier de formations paramédicales. Ces enseignements, dispensés lors de formations initiales ou continues permettent de répondre à des projets professionnels, de construire des carrières et d'enrichir des parcours professionnels.

La création du CFA Santé du Centre-Val de Loire s'inscrit durablement dans cette ambition.

Il doit permettre l'accès à des formations diplômantes, sur les métiers du soin mais également les filières administratives et techniques afin de répondre à un besoin récurrent de recrutement et de formation qualifiante rémunérée attendue par les candidats.

Les formations qui seront dispensées aujourd'hui et demain dans ce CFA doivent permettre d'accompagner les organisations humaines qui irriguent le système de santé face aux évolutions réglementaires, techniques du système de santé, mais également face aux évolutions sociétales qui modulent pour partie considérablement les organisations de travail et les rapports qu'entretiennent chacun à son exercice professionnel.

En septembre 2020, le CFA Santé Centre-Val de Loire proposera deux formations :

- La formation de Préparateur en Pharmacie Hospitalière sanctionnée par le Diplôme de Préparateur en Pharmacie Hospitalière (1 an de formation, après obtention du brevet professionnel de Préparateur en Pharmacie) ;
- La formation de Secrétaire Médicale sanctionnée par le titre de Secrétaire Médical (1 an de formation).

Le CHRU de Tours est engagé dans une démarche de valorisation des métiers du secteur de la santé et de développement des compétences. Les apprentis du CFA Santé du Centre-Val de Loire seront les futurs professionnels de santé de demain exerçant dans des établissements de santé, des établissements médico-sociaux ou sociaux, ou en secteur libéral. En plus d'être CFA, le CHRU de Tours se porte employeur pour certains apprentis.

Travail préalable :

1. Définition des besoins (recensement des problématiques de recrutement et de formation)
2. Collecte des besoins en formation par voie d'apprentissage (demande récurrente)
- **Mise en perspective de nos besoins en recrutement, en formation et le marché de l'emploi**

Actions réalisées :

3. **Création d'un Comité de pilotage** (DRH adjointe, élève directrice, Responsable pédagogique PPH, coordonnatrice des secrétariats médicaux)
4. **Elargissement du COPIL** : création d'une équipe pédagogique par filière et d'une équipe administrative support de la structure
5. **Construction du modèle financier du CFA et ciblage du nombre d'apprentis pour lesquels le CHRU de Tours se portera employeur**
6. **Présentation du projet pour validation institutionnelle** (Directoire, CHSCT et CTE)
7. **Analyse des besoins, élaboration d'un cahier des charges pour sélectionner le prestataire de formation**
8. **Lancement d'un appel à projet** dans le cadre d'un marché public pour le choix du prestataire
9. **Contractualisation avec le prestataire retenu**
10. **Communication sur la création du CFA auprès des tutelles, partenaires, en interne et grand public**
11. **Sélection des apprentis** (tests de sélection réalisés en distanciel)
12. **Co-construction du programme pédagogique** sur la filière secrétaire médicale avec la coordonnatrice des secrétaires médicaux et l'équipe des secrétaires référentes du CHRU de Tours. Création de modules complémentaires par les secrétaires référentes en lien avec le prestataire retenu.
13. **Recensement des professionnels du CHRU de Tours ayant de l'appétence pour le tutorat**
14. **Formation des Maîtres d'apprentissage et tuteurs au sein de l'établissement**
15. **Mise en place d'un conseil de perfectionnement** (composé du directeur du CFA, de représentants de l'organisme gestionnaire du centre, de représentants des employeurs privés et publics de chaque filière, de représentants élus des apprentis, d'élus de la ville et de la métropole et d'un représentant de l'OPCO santé).

Calendrier :

21 Février 2020 : Présentation du projet en Directoire et validation de ce dernier

7 avril 2020 : Lancement de la consultation par marché public pour la sélection d'un prestataire de formation pour la formation de Secrétaire Médicale

17 avril 2020 : Validation des statuts par la DIRECCTE

Mai 2020 : création du CFA Santé Centre-Val de Loire

12 Juin 2020 : Notification du marché public, ouverture des deux formations en apprentissage, présentation du projet en instances (CTE et CHSCT)

Juillet Août : sélection des apprentis + recrutement des apprentis CHRU Tours + formation et accompagnement des futurs tuteurs et maîtres d'apprentissage au sien de l'établissement

Septembre : rentrée des apprentis PPH et secrétaires médicaux

Octobre 2020 : Mise en place d'un groupe de travail DRH-DS-Instituts de formations pour ouvrir par la voie de l'apprentissage différentes formations paramédicales.

Méthode adoptée : association des différents acteurs, instances

Méthode adoptée :

La création de ce CFA a fait l'objet d'un travail collaboratif, mêlant des acteurs proches du terrain, avec une expertise du métier de secrétaire médicale notamment et les membres de la Direction des ressources humaines.

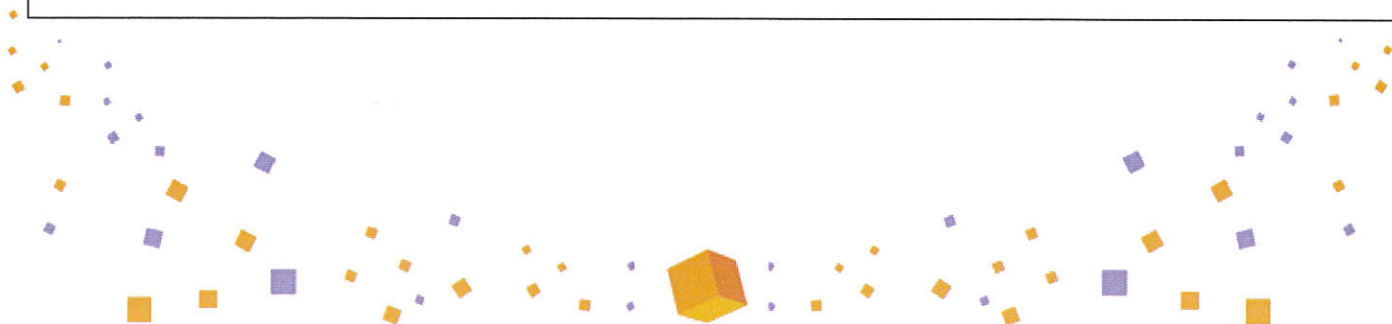
Le COPIL créé initialement est à l'origine de cette démarche et s'est rapidement élargi pour laisser place à une équipe pluridisciplinaire, forte d'une expertise de terrain mais aussi de compétences administratives.

Tous les acteurs ont été impliqués, par des réunions, brainstorming, travail de benchmark dans les différentes étapes de la création du CFA. La structuration du Centre s'est faite conjointement au développement de l'ingénierie pédagogique.

La structuration administrative s'est établie avec la nomination d'un responsable administratif prenant en charge la gestion de la structure, la structuration budgétaire et le suivi des recrutements.

En parallèle la construction de la maquette pédagogique, le recrutement des apprentis et la préparation de la rentrée se sont organisés avec l'équipe pédagogique et administrative.

Des points d'avancement ont régulièrement été organisés afin que toutes les parties aient connaissance des avancées du projet, de sa concrétisation mais également des questionnements soulevés. L'alliance des expertises de chacun a permis de mener à bien ce projet.

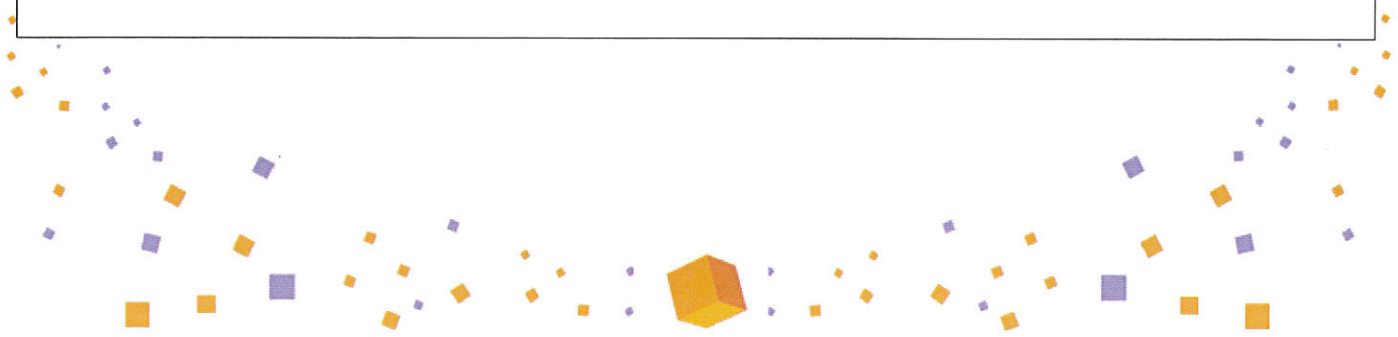


Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients

Résultats obtenus :

Nous pourrions fournir des éléments sur les résultats obtenus en septembre 2021. Ces critères porteront sur :

- **Pour le CFA :**
 - Le taux de réussite au titre de secrétaire médicale,
 - L'employabilité en sortie de formation,
 - La reconduite de la formation et le taux d'engagement des structures accueillant des apprentis
- **Pour le CHRU :**
 - La fidélisation des apprentis formés au cours de l'année (embauche),
 - L'évaluation du turn over sur les secrétariats médicaux,
 - Le taux d'engagement des secrétaires référentes dans la construction des modules de formation,
 - Le nombre de tuteurs volontaires pour encadrer les apprentis sur la promotion 2021,
 - L'évaluation des questionnaires concernant :
 - le retour d'expérience du tutorat par les secrétaires en poste
 - la formation dispensée et la professionnalisation du métier
 - Le taux d'engagement sur le concours d'assistant médico-administratif.



Modalités d'évaluation pour les résultats financiers :

- Compte de résultat à l'équilibre voire excédentaire en N+1

Résultats obtenus en date du 13 août :

- Nombre d'inscriptions en cursus de formation SM, PPH
- Nombre d'apprentis CHRU en reconversion professionnelle
- Nombre d'apprentis CHRU dit « primo postulants »

Employabilité :

Concernant la formation de Préparateur en pharmacie hospitalière, 100% des jeunes diplômés de 2019 ont trouvé un emploi dès leur diplomation. Ce résultat met en évidence le besoin de recrutement des établissements de l'inter région (CVL, Pays de la Loire et Bretagne, puisque notre établissement est le seul à dispenser cette formation sur ce territoire).

En formation de secrétaire médicale : la formation proposée par le prestataire choisi (IRSS) présentait 96% d'employabilité en sortie de cursus initial. Nous visons 100% d'employabilité à la sortie de notre formation par voie d'apprentissage.

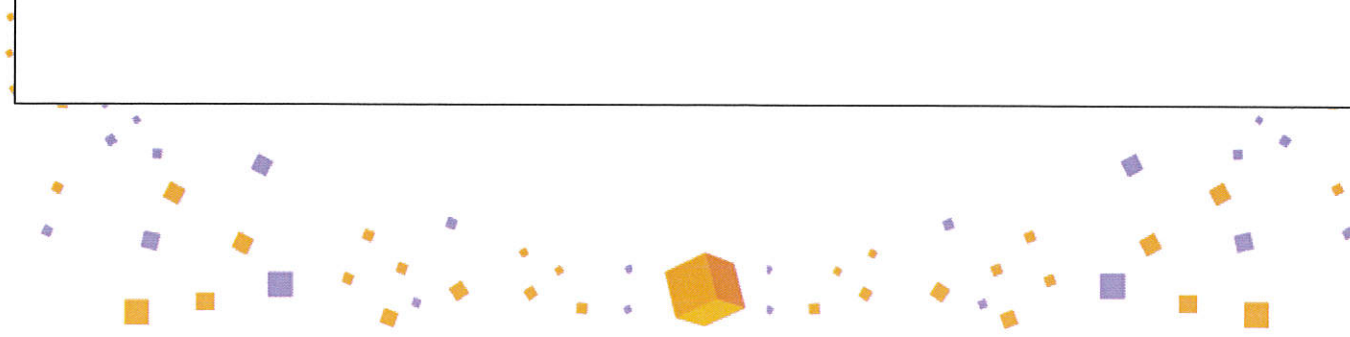
Impacts organisationnels :

Agents :

- La création du CFA permet :
 - d'anticiper des reconversions professionnelles en interne
 - d'offrir une plus grande attractivité
- Le recrutement d'apprentis permet :
 - d'anticiper des problématiques de recrutement

Établissement :

- RSE :
 - égalité d'accès aux formations, offre de formation inclusive, développement de compétences avec les nouvelles technologies
 - qualité d'exercice professionnel, notamment en proposant un module lié à l'ergonomie du poste de travail
- Remplacement des agents en formation au CFA sans surcoût pour l'établissement (puisque le salaire de l'agent en formation est pris en charge par l'ANFH)



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2020

FICHE SYNTHÉTIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement	CHRU de Tours
Service	Direction des Ressources Humaines
Adresse	2 bd Tonnellé
Code postal	37 044
Ville	Tours Cedex 9

Domaine(s)

Formation et développement des compétences

Titre

Création d'un CFA : Accompagner des métiers et des exercices professionnels en pleine mutation au service des besoins de recrutements sur un territoire

Résumé (maximum 10 lignes) :

La loi « Avenir professionnel » de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel libéralise et élargit l'offre de formation en transformant le statut des CFA. L'assouplissement du cadre juridique permet à toute personne morale de droit public ou de droit privé de créer son propre CFA.

Afin d'accompagner des métiers et des exercices professionnels en pleine mutation au service des besoins de recrutements sur un territoire, le CHRU de Tours a créé son propre CFA en juin 2020. Cette démarche initiée en 2020 a vocation à se développer dans les prochaines années en permettant d'élargir l'offre de formations pour les métiers de la santé par la voie de l'apprentissage.

Le CFA Santé du Centre-Val de Loire est co-construit par l'équipe de direction, la coordination des secrétariats médicaux, les secrétaires référentes mais également par la référente pédagogique de la filière médicotechnique des instituts de formation du CHRU de Tours.

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 août 2020

La Directrice Générale
du CHRU de TOURS

Marie-Noëlle GERAIN BREUZARD