

SantéRH

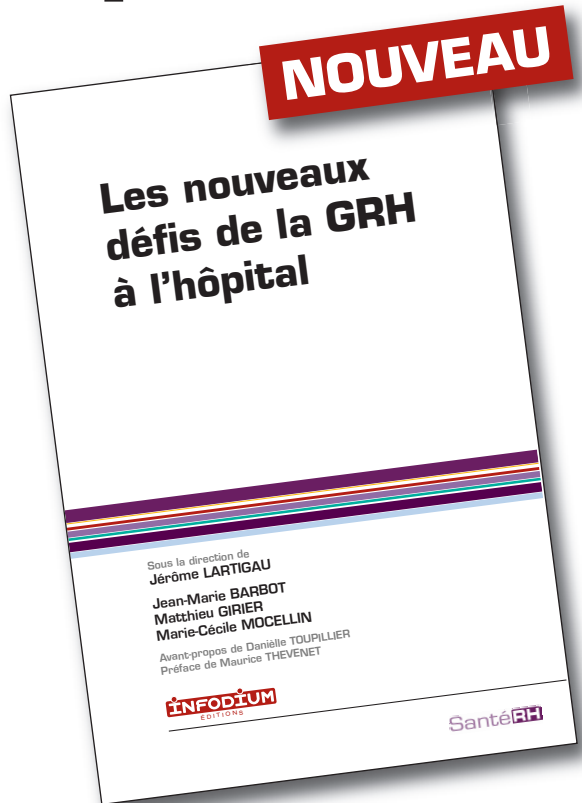
Les nouveaux défis de la GRH à l'hôpital

Sous la direction de
Jérôme LARTIGAU

Jean-Marie BARBOT
Matthieu GIRIER
Marie-Cécile MOCELLIN

Avant-propos de
Danielle TOUPIILLIER
Préface de
Maurice THEVENET

La Gestion des Ressources Humaines répond aujourd'hui à de nouvelles problématiques sociales, organisationnelles, financières et managériales. Pour faire face à ces enjeux, ce livre décrit les derniers outils de la GRH au service de la performance hospitalière.



Sommaire du livre

Manager autrement : la GRH dans les pôles

• Contractualisation, projet de pôle et volet RH

Le projet de pôle et son volet RH
L'axe activité et l'axe organisation
Les enjeux, les effectifs

• La délégation de gestion, outil d'une gestion plus efficace des ressources humaines ?

Délégation de gestion et subsidiarité : entre doute et expectative
La délégation de gestion au sein des pôles : une notion discutée et juridiquement discutable
Vers une gestion décentralisée et partagée des ressources humaines du pôle
Le champ des délégations et des transferts de compétences
Le levier de la mutualisation
Délégation et intéressement
Gestion par pôle, cohérence et stratégie institutionnelle RH

• Nouvelles règles, nouveaux acteurs, nouveaux positionnements

Le chef de pôle : profession manager ?
Le chef de pôle : des pouvoirs décisionnels
Cadre de santé, cadre administratif et directeur délégué : profession collaborateur ?
DRH et directeurs des soins : retour au « cœur de métier » ?
Médecins non chefs de pôles et cadre de santé non cadres de pôles

• La délégation de gestion dix ans après : menace ou opportunité ?

Coopérations et restructurations : la GRH dans la recomposition hospitalière

• Coopérations et restructurations : un enjeu fort en matière d'accompagnement RH

La multiplicité des dispositifs de coopération
La coopération conventionnelle
La GRH dans la coopération organique : GIP, GCS de moyens et GCS établissements de santé
Fusions d'établissements

L'accompagnement du changement et l'accompagnement social
Le financement de la démarche par le FIR
La mobilisation des dispositifs d'accompagnement

• Professionnaliser la GRH

La nécessité de professionnalisation de la GRH dans un contexte de croissance des établissements de santé
Métiers émergents et en renforcement dans les DRH
Nouveaux profils de recrutement
Perfectionnement des outils de gestion

Le positionnement renouvelé de l'encadrement RH
DRH de territoire contre centres de gestion
Le GHT, moteur d'une DRH de territoire
Le centre de gestion et de services, une idée d'avenir ?

La GPMC au centre du collectif

• Parfaire la connaissance de l'existant au profit d'une meilleure anticipation des besoins

Enjeux démographiques et développement des compétences
Progrès de la technique et évolution des compétences attendues
Enjeux générationnels et génération Y
Valoriser les métiers en tension
Fiabiliser et standardiser les outils au service de la GPMC
Fiches métiers, fiches de poste et fiches de tâches : l'enjeu d'un référentiel national adaptable
Développement et généralisation des cadres de fonctionnement normalisés
Du TPER au répertoire des postes : généraliser la gestion par compétences-cibles

• Déployer une politique d'évaluation des professionnels tout au long de leur carrière professionnelle

Retour sur le dispositif actuel de notation.
Avantages et inconvénients du dispositif expérimental d'évaluation
Vers une définition des attendus de l'évaluation

• Redéfinir une politique de formation du professionnel tout au long de sa carrière

Explorer les opportunités du DPC non médical

• Reconfigurer l'approche de la formation grâce aux nouvelles technologies

Conditions de travail, qualité de vie au travail et employabilité

• Les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

Des obligations réglementaires qui pèsent sur l'employeur
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le reclassement
Le handicap eu travail et le reclassement
L'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail
Le protocole de 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux
Le harcèlement moral et sexuel

• ... rappelées régulièrement par les pouvoirs publics"

- **Au-delà des obligations réglementaires, des enjeux primordiaux pour les établissements publics de santé**

- **La prévention de l'absentéisme : préserver l'employabilité des agents et garantir la continuité de fonctionnement de l'hôpital**

La gestion des absences médicales dans les EPS
Les médecins agréés
Le comité médical, la commission de réforme, le contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires
Les chiffres de l'absentéisme à l'hôpital public
Comprendre et prévenir l'absentéisme

- **Les exemples d'outils pour améliorer les conditions de travail à l'hôpital**

La gestion prévisionnelle du risque violence, la prévention des risques psychosociaux le plan de prévention et de réduction de l'absence au travail, le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés : exemples de terrain

- **Le renforcement du dialogue social et la promotion de la qualité de vie au travail : donner une place stratégique à la santé et à la sécurité au travail, et garantir aux agents des conditions de travail leur permettant d'assurer leurs missions**

Renouveler le dialogue social à l'hôpital

- **De la loi de 1991 à la loi de 2010 : un dialogue social renforcé dans la FPH**

Une volonté politique affirmée, une fonction publique hospitalière innovante
Des instances nationales renouvelées : le CCFP, le CSFPH et le HCPP
Des moyens humains et matériels importants

- **Le paysage syndical hospitalier après les élections du 4 décembre 2014**

Représentativité et dialogue social
Les leçons d'un scrutin

- **Le dialogue social à l'hôpital : entre concertation et négociation**

Un dialogue social qui s'organise principalement au sein des instances représentatives
Les CAP, le CTE et le CHSCT
La CME, la CSIRMT
Réformer les instances représentatives du personnel à l'hôpital : mission impossible ?
La négociation : réalité ou vœu pieux ?
La négociation : une volonté affichée

Des thèmes de négociation étendus
Des acteurs de négociation identifiés
Des conditions précises de validité
Une portée relative
Une concertation qui demeure

- **Le dialogue social à l'épreuve des réalités et des contraintes économiques**

La nécessaire renégociation des accords locaux sur le temps de travail
La mise en place contestée des horaires en 12 h

- **Les relations sociales au niveau local : entre tension, confrontation et médiation**

Des relations sociales sous (haute) tension ?
La gestion des conflits, un droit de grève limité
Nouveaux conflits, nouveaux acteurs
La médiation pour reprendre le dialogue...
Oser la confiance

Piloter et contrôler la gestion des ressources humaines

- **Le contrôle de gestion budgétaire des ressources humaines : la gestion de la masse salariale**

La masse salariale : un enjeu stratégique
Spécificités du système hospitalier
La dichotomie entre le médical et le reste du personnel hospitalier
Une gestion - en principe - très encadrée
L'inertie de la masse salariale
La gestion de la masse salariale
L'importance du décompte des effectifs
Facteurs d'évolution de la masse salariale
Propositions de calculs d'évolution de la masse salariale

- **Une nouvelle dynamique de contrôle de gestion des ressources humaines**

Le contrôle de gestion sociale : réflexions actuelles et intérêt dans le cadre des établissements de santé
La problématique de la mesure RH
La mesure en GRH : une nécessité
Le tableau prévisionnel des effectifs rémunérés (TPER), le bilan social
Les tableaux de bord de la gestion RH
Bases de construction des tableaux de bord
Les tableaux de bord RH dans les établissements de santé

- **Réflexions sur l'organisation interne du pilotage des ressources humaines**

Le pilotage stratégique
Le pilotage opérationnel

Index



Jérôme LARTIGAU



Jean-Marie BARBOT



Matthieu GIRIER



Marie-Cécile MOCELLIN

Les nouveaux défis de la GRH à l'hôpital

- Piloter les ressources humaines dans les pôles : organisation et fonctionnement, contractualisation, délégation de gestion.
- Faire de la GRH un levier pour l'accompagnement des coopérations et restructurations hospitalières.
- Maîtriser les outils de la GPMC pour l'évaluation et la formation des agents au bénéfice d'une politique active et collective de l'emploi.
- Favoriser la qualité de vie au travail pour une meilleure qualité du travail : prévention de l'absentéisme, risques psychosociaux, employabilité.
- Conduire et moderniser le dialogue social.
- Piloter et contrôler la gestion des ressources humaines.
- Moderniser la culture des ressources humaines à l'hôpital.

Ouvrage dirigé par **Jérôme LARTIGAU**, docteur en sciences de gestion, ancien directeur d'hôpital et actuellement maître de conférences au sein de l'équipe des métiers de la santé du Conservatoire National des Arts et Métiers

Jean-Marie BARBOT est directeur du Centre Hospitalier Fondation Vallée, et Président de l'ADRHESS - association pour le développement des ressources humaines des établissements sanitaires et sociaux.

Matthieu GIRIER est Directeur des Ressources Humaines des hôpitaux de Saint-Maurice et vice-président de l'ADRHESS.

Marie-Cécile MOCELLIN est Directrice des Ressources Humaines au Centre Hospitalier Sainte-Anne.

Avant-propos de **Danielle TOUPILLIER**, Directrice générale du Centre National de Gestion des Praticiens Hospitaliers et des Personnels de Direction de la Fonction Publique Hospitalière.

Préface de **Maurice THEVENET**, Professeur au Cnam et à Essec Business School.

 **BON DE COMMANDE** - A retourner à Infodium, 69, avenue des Ternes 75017 Paris ou par télécopie au 01 70 24 82 60

	HT	TTC
<input type="checkbox"/> OUI , Je commande exemplaire(s) du livre « <i>Les nouveaux défis de la GRH à l'hôpital</i> » sous la direction de Jérôme Lartigau, 230 pages (ISBN 978-2-9535550-8-0) TVA : 5,5 %	58,77	62,00
Participation forfaitaire aux frais de port (à partir de 2 commandes : 10 euros TTC). TVA : 20 %	5,00	6,00
Total		

Mme, Mlle, M.

Nom : Prénom :

Établissement :

Fonction :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Fax :

E-mail :

Cachet / Signature

Je règle par :

Chèque bancaire ou postal à l'ordre d'INFODIUM. Je recevrai une facture justificative.

A réception de facture (avec RIB)

INFODIUM
ÉDITIONS

69, avenue des Ternes 75017 Paris
Tél. : 09 81 07 95 76 - Fax : 01 70 24 82 60
courriel : contact@infodium.fr
www.infodium.fr