

12^{ème} CONGRÈS
INTER RÉGIONAL

8 ET 9
NOV. 2018
PARC DES EXPOSITIONS
TARBES

DE LA FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

OCCITANIE - NOUVELLE-AQUITAINE

Informations www.congres-interregional-fhf.com/

UNE INTÉGRATION IDENTITAIRE ET CULTURELLE ANIMÉE SUR UN MODE INTERACTIF POUR RÉUSSIR L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS



UNE STRATÉGIE VOLONTARISTE

Un contexte :

- Dimension du CH de Muret
- Transformation et mutation dans une logique macro (GHT)
- Intégration des réalités locales
- Regard de l'approche sociétale
- Modification du rapport au travail



L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS, UNE STRATÉGIE À MODIFIER

Un diagnostic des expériences passées

- Un accueil sur une journée avec repas froid ;
- Une présentation magistrale des services et des organisations ;
- Mode passif, vécu scolaire ;

Stratégie souhaitée **recherche de renversement de la place du sachant/savant**

Nouveau modèle d'accueil des nouveaux arrivants

- Un accueil sur une ½ journée avec apéritif dinatoire ;
- Un mode participatif, découverte et / ou recherche dans les services de façon directe ;
- Aspect productif: réalisation d'un produit de façon partagée (*principe de renforcement du collectif*) ;
- Restitution à l'ensemble des groupe des nouveaux arrivants (*valorisation du travail réalisé*).

UN DIAGNOSTIC ET UN CHANGEMENT DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Une intégration réussie, c'est quoi?

« L'intégration réussie résulte de la conjonction avec les intentions de l'établissement de conserver un salarié nouveau venu et le désir de ce dernier d'y rester » J.Y MENARD

Un changement de modèle

Appui sur la reconnaissance du travail collectif réalisé, soit recherche d'une construction à partir d'une « réaction constructive et personnalisée, exprimée par une personne ou une organisation à la suite d'une attitude ou action, qui constitue un effort méritant d'être relevé à ses yeux » N. PICHON

Recherche
d'interaction

DÉROULEMENT D'UNE JOURNÉE D'ACCUEIL

1 groupe de 5 agents à l'EHPAD	1 indice	E. BARRANCO - C. MORANT - Réf. Qualité
1 groupe de 5 agents à l'UG	1 indice	F. TROCHET - N. GUIRAUD - Réf. Qualité
1 groupe de 5 agents sur le Pôle Handicap	1 indice	F. VESSER - V. TAILHAN - Réf. Qualité
1 groupe de 5 agents à la Logistique – Médicotechnique – Transport	1 indice	N. JANECEK - V. MARTINEZ - E. SIBILAUD - C. MABIRE B. BONNET - Réf. Qualité

| 09h00 | 09h45 | 11h00 | 12h20

Présentation
générale
du CHM

Pré-constitution des 4 groupes
=> chemises avec consignes

Restitution (15min) et
échanges par groupe (5 min)
Enigme qualité.

Apéro
dinatoire

UN ACCUEIL PRÉPARÉ

Dossier constitué

- Flyers pas service
- Présentation générale du CH de Muret
- Plan
- Charte des valeurs
- Organigramme par services

La recherche d'une énigme qualité

- Médiateur
- Représentant des usagers
- CVS/CDU
- Plaintes et réclamations

LES NOUVEAUX ARRIVANTS

20

A
développer
par service

Lien
qualité

- Professionnels débutants
- Professionnels expérimentés venant d'un autre établissement
- La connaissance du service avec ses particularités/spécificités
- Les risques principaux identifiés pour les patients/résidents et professionnels
- Objectif qualité du service
- Procédures communes à tous les services

LES IMPACTS INSTITUTIONNELS, ORGANISATIONNELS, DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dynamique systémique et institutionnelle

- ✦ Créer une politique d'accueil en accord avec celle recherchée pour les patients et les résidents ;
- ✦ Rechercher une harmonie à travers une considération identique et l'intégration d'un modèle positif ;
- ✦ Développer les sentiments d'appartenance institutionnelle et identitaire ;

Dynamique organisationnelle

- ✦ Favoriser l'articulation entre les différents services ;
- ✦ Amélioration de la connaissance de la qualité au sein du CH de Muret ;

Une recherche de sens des valeurs partagées

Dynamique qualité de vie au travail

- ✦ Mobilité dans les services ;
- ✦ Favoriser son développement au sein du CH de Muret ;
- ✦ Fidéliser les nouveaux arrivants ;