

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/

Vers une GRH augmentée

L'expérience du CHU de Montpellier

Virginie VALENTIN

Directrice des ressources humaines et de la formation



La DRH 2.0 : innovation ou impératif ?

- L'avènement du web 2.0 entraîne de nouveaux usages et de nouvelles attentes au quotidien
 - Le monde du travail est forcément concerné
 - Les nouvelles générations (Y et Z) révolutionnent le rapport au travail : participants acteurs !
 - La gestion des ressources humaines est impactée en profondeur et doit s'adapter à ces changements de comportements des collaborateurs



Quel rôle pour la DRH dans un univers 2.0 ?

- Les DRH d'entreprise doivent relever des défis inédits liés à l'intégration des nouvelles technologies dans toutes les strates de la vie au travail
 - Acteur clé de la transformation numérique de l'entreprise...
 - ...Qui implique un repositionnement des DRH elles-mêmes :
 - d'une fonction de gestion hier à un rôle clairement stratégique aujourd'hui
 - Participent directement à la création de valeurs et accompagnent les changements de l'entreprise en facilitant la transition vers le digital
 - Des collaborateurs / des managers / des process (RH et au-delà)

Le SIRH, élément clé de la DRH 2.0

- La révolution du SIRH est en marche !
 - Intégration des outils du web 2.0 à la gestion RH
 - Interactivité
 - Collaboration
 - Immédiateté
 - Accessibilité

Dématérialisation RH : mais encore ?

- Les 2 niveaux de la dématérialisation RH
 - Les documents RH
 - Les process RH
 - Automatisation des circuits RH
 - Implication des collaborateurs
- Tous les pans de la gestion RH sont concernés
 - Recrutement, formation, paie, gestion du temps de travail...



Dématérialisation RH : y aller ou pas ?

- Les avantages de la dématérialisation des processus RH sont très nombreux
 - Réduction des coûts
 - Gain de temps
 - Gain de productivité
 - Réduction de l’empreinte écologique (RSE)
 - Sécurisation et traçabilité des processus
 - Accessibilité des informations
 - Harmonisation des pratiques
 - Simplification des circuits

Dématérialisation RH : y aller, oui... mais avec des garanties !

- Inscrire la démarche de modernisation 2.0 de la GRH dans la stratégie d'ensemble de l'entreprise
 - Expliquer et donner du sens
- Accompagner la conduite du changement sur le terrain
 - Auprès des collaborateurs, qui deviennent acteurs du processus
 - Auprès des managers, qui s'inscrivent dans une démarche de « stratégie client » inhabituelle
 - Auprès des équipes RH elles-mêmes, dont le contenu de mission évolue

Cas pratique au CHU de Montpellier

- Le CHU de Montpellier en quelques chiffres
 - Un des 10 plus grands hôpitaux universitaires de France
 - 11.500 salariés dont 9.000 personnels non médicaux
 - 1/3 des professionnels non médicaux ont moins de 35 ans
 - Une politique de recrutement dynamique, avec plus de 700 nouveaux agents entrants chaque année

La DRH 2.0 : une dynamique en marche !

- Renouvellement des logiciels de GRH (en 2012) et de GTT (en cours)
 - L'occasion de réflexions sur la modernisation des modes de fonctionnement de la DRH, formalisées dans deux projets sociaux successifs :
 - 2013/2017 : dématérialiser, simplifier, sécuriser
 - 2018/2022 : impliquer, accélérer, faciliter
- Une forte demande d'outils et de processus RH modernisés
 - partagée par les agents et la DRH, relayée par les OS



Petite histoire de la dématérialisation RH au CHU de Montpellier (1/4)

- Le début... le site intranet du CHU... un grand classique !
- La suite...
 - La mise en place d'un **kiosque RH** pour les managers et les collaborateurs
 - Ce qui existe déjà : consultation des données agents, accès au bulletin de salaire dématérialisé, gestion des publications de postes et des dépôts de candidatures pour la mobilité interne, notation annuelle.
 - Ce qui est prévu dans les prochains mois : la gestion des ordres de mission... et au-delà, tous les process relatifs à la gestion de carrière

Petite histoire de la dématérialisation RH au CHU de Montpellier (2/4)

- La suite...
 - Le développement d'espaces d'échanges « self-service » ou collaboratifs
 - 1^{er} établissement hospitalier utilisateur de l'**application Whoog** pour la gestion de l'absentéisme inopiné dans les services de soins
 - Déploiement d'un « **self service** » GTT pour les cadres et les agents, accessibles sur smartphone
 - Consultations des plannings et des droits à congés
 - Gestion des demandes d'absences

Une absence... un « Whoog » !

L'appel reflexe du cadre de santé au CHU (1/3)

- Whoog, c'est quoi ?
 - Une solution de gestion interne des remplacements en cas d'absentéisme inopiné dans les pôles
 - Développée avec le CHU de Montpellier
 - Basée sur une démarche d'inscription volontaire des professionnels sur la plateforme, validée ensuite par le CHU (compétences, affectation notamment)
 - Intégrant la structure administrative du CHU et en cours d'interfaçage avec le nouveau logiciel de GTT.

Une absence... un « Whoog » !

L'appel reflexe du cadre de santé au CHU (2/3)

- Whoog, comment ça marche au CHU de Montpellier ?
 - Une charte de gestion du recours aux heures supplémentaires via Whoog définie en 2015
 - Lorsque qu'une demande de remplacement est lancée sur la plateforme,
 - Les agents reçoivent la proposition par SMS ou sur l'appli smartphone
 - Lorsqu'une réponse positive est donnée par un professionnel sollicité, le cadre demandeur vérifie les compteurs GTT et le planning de l'agent et valide sa venue dans l'appli
 - Une fois la mission terminée, les heures supplémentaires effectivement réalisées sont communiquées à la DRH pour paiement.
 - *En 2019, un recours étendu aux étudiants des écoles paramédicales du CHU et aux salariés retraités (les « vacataires »)*

Une absence... un « Whoog » !

L'appel reflexe du cadre de santé au CHU (3/3)

- Whoog, c'est simple et facile d'usage, les professionnels et les cadres l'ont adopté !
 - 1.500 agents inscrits et environ 500 missions effectuées / mois en 2017
- Une condition indispensable préalable :
 - la définition claire des règles internes de gestion des absences, toutes durées confondues
 - le contrôle des usages par l'encadrement

Petite histoire de la dématérialisation RH au CHU de Montpellier (3/4)

- La suite...
 - La dématérialisation de l'entretien professionnel annuel
 - Traçabilité de l'évaluation et recueil des besoins de formation
 - En perspective dans le cadre du projet social 2018/2022
 - Mise en place d'un réseau social d'entreprise
 - Déploiement d'outils 2.0 pour la gestion des recrutements et la valorisation de l'image / la marque CHU sur les réseaux sociaux

Petite histoire de la dématérialisation RH au CHU de Montpellier (4/4)

- En cohérence avec cet engagement RH 2.0, le CHU de Montpellier s'est engagé dans la dématérialisation complète des élections aux instances :
 - La CSIRMT en 2016
 - Le CTE, les CAP et la CCP en 2018

La DRH augmentée = #HAPPY !

- L'expérience RH 2.0 au CHU de Montpellier est une vraie réussite
 - Intérêt démontré autant pour la DRH que pour les agents et les cadres
 - Exemple de la notation dématérialisée déployée en 2 ans
 - Qui suppose quand même un accompagnement de terrain :
 - Communication, formation, soutien (hotline)
 - Et implique des ajustements importants au sein de la DRH elle-même
 - Missions des équipes, évolution des compétences, fiabilité et évolutivité des outils 2.0, organisation SIRH

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/

MERCI DE VOTRE ATTENTION

