

## Communiqué de presse

### « Demain : quelle Gestion des Ressources Humaines à l'hôpital ? »

Résultats de l'enquête auprès des responsables RH hospitaliers menée du 10 avril au 21 mai 2018\*

Evocare – Groupe Arthur Hunt et l'Adrhess

#### **Dialogue social : 84,1% des acteurs RH sont favorables à la mise en place d'une instance unique par la fusion des instances CTE et CHSCT.**

Ils estiment également que le territoire (plus que l'établissement) est le bon niveau de négociation sociale pour élaborer le schéma des mobilités (70,3%), la politique de l'emploi (57,2%) et la politique de formation (57,2%).

Pour optimiser le dialogue social, 82,6% estiment important de développer la formation des acteurs RH et des syndicats au dialogue social et 65,2% de déployer des outils de démocratie participative (référendum, concertation locale).

#### **GHT : les DRH se positionnent sur des modèles d'organisation de la fonction RH**

Ils affirment une préférence pour deux modèles d'organisation de la fonction RH parmi les 4 proposés :

- 1 : Modèle centralisé avec un DRH au sein de l'établissement support du GHT et des responsables RH de proximité dans les établissements, en lien hiérarchique avec le DRH
- 2 : Un modèle avec un centre de services partagés commun en gouvernance de type GCS et le maintien des DRH dans chaque établissement.

#### **GHT : Les DRH prêts à mutualiser certains processus RH**

Le succès des mutualisations est conditionné, selon eux, par une volonté forte des dirigeants, un niveau de maturité suffisant des acteurs RH, et des principes de subsidiarité équilibrés et formalisés. Les principaux processus qu'ils sont prêts à mutualiser :

- **Recrutement** : organisation des concours (84,1%), bourse à l'emploi et gestion du vivier (81,9%), stratégie d'attractivité (65,2%)
- **Formation** : construction d'actions de formation (84,8%) et de plans de formation (77,7%), gestion des instituts (55,8%)
- Harmonisation de la Gestion des temps de travail (63,8%)
- **GPMC** : anticipation des évolutions de besoin en compétences (79,7%), construction des plans de développement RH (67,4%)
- **Gestion statutaire** : gestion des commissions paritaires (71,7%), gestion des contentieux (68,1%), gestion des retraites (63%)
- **Processus paye** : production des bulletins (71,7%), gestion des paramétrages de la paye (63,8%), gestion des relations et déclarations avec les organismes extérieurs (55,1%)
- Les œuvres sociales (77,5%), les services de santé au travail (89,9%), les professionnels de la QVT (73,2%)

## Métiers : des mutations à anticiper via des outils nouveaux à développer

- Pour accompagner les évolutions de métiers, les acteurs RH souhaiteraient pouvoir mettre en place des mesures attractives favorisant la mobilité et les reconversions professionnelles (92,8%), professionnaliser les démarches GPMC (86,2%), et disposer d'un plan de mutation technologique clair pour anticiper les évolutions (84%).
- Les acteurs RH identifient des métiers amenés :
  - **A disparaître** : Agent logistique, AEQ-ASH, Accueil, admissions, standard, secrétariat médical, vaguesmestre, ouvrier, archiviste
  - **A se transformer** : Secrétaire médicale / AMA, infirmier, cadre de santé, métiers de l'informatique, aide-soignant, médecin
  - **A se développer** : métier autour de la gestion des parcours, de l'informatique, de la prévention des risques, gestionnaire de lits

## Digitalisation et big data : des perspectives nouvelles

84,1% considèrent important de développer l'autonomie des « clients internes » dans le recours aux services RH grâce à la digitalisation ce qui permettrait de recentrer la fonction RH sur les missions de service et conseil RH à plus forte valeur ajoutée (92%).

Ils estiment également que le développement du « big data » permettrait d'individualiser les politiques de QVT, de cibler le marketing RH, de mener des politiques de prévention santé plus ciblées.

## Besoin d'accompagnement : des priorités

- Les formations au management et au contrôle de gestion
- Le coaching
- La reconnaissance de l'expertise RH au niveau statutaire

## Gouvernance interne : plus de synergie et de dialogue avec les pôles

- Le dialogue social de proximité au niveau des pôles (85,5%)
- Le dialogue des gestion RH avec les pôles (55,1%)
- Les synergies avec la Direction des soins sur la gestion et le management des équipes soignantes (70,3%) et avec la DAF sur le pilotage du titre 1.

\* 138 acteurs hospitaliers ont répondu à l'enquête sur un panel de 300 invités à le faire.  
La moitié des CHU/CHR (15), un quart des CH (104), et un quart des CHS (20) ont répondu.

### Contacts presse :

Valérie Muller – Directrice Générale Evocare – 06 42 17 47 60

Sophie Marchandet - Directrice adjointe - Chargée des Ressources Humaines, de l'Organisation et Affaires médicales - Centre Hospitalier National d'Ophtalmologie des Quinze-Vingts - 01 40 02 11 04