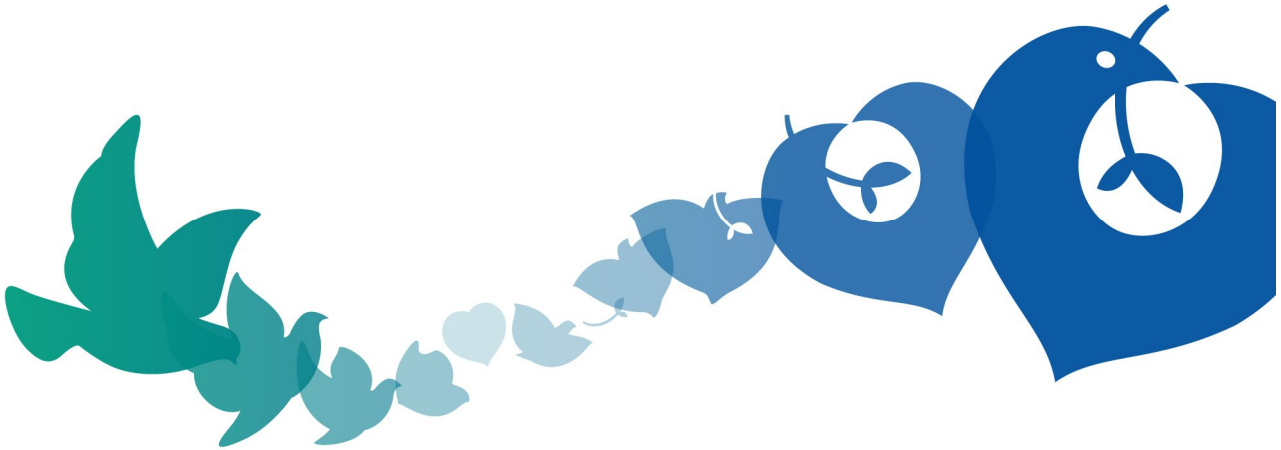
Attractivité et fidélisation des personnels infirmiers à l'AP-HP

Plan d'actions 2012-2013



ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Plan d'actions : OBJECTIF ATTRACTIVITE/RECRUTEMENT(1/4)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 1 : Donner une totale visibilité au recrutement infirmier à l'AP-HP			
ACTION 1-1: Présence sur internet			
Evolution du site institutionnel de recrutement : •Placer la carte géographique entre les deux premiers paragraphes (sans mise à jour) • Intégrer le contact téléphonique et le mail (en supprimant le passage indiquant qu'aucune information ne sera donnée par téléphone) •Fluidifier et harmoniser l'articulation entre l'espace recrutement du site institutionnel et espace emploi (paramétrage, localisation des offres,…) • Fiche de recrutement plus épurée, accompagnée d'un lien « en savoir plus » •Pouvoir faire un tri par spécialité quand on recherche des offres •Produire le contenu valorisant l'exercice professionnel à l'AP-HP • Possibilité de dépôt de CV en ligne et possibilité de renseignement de CV synthétique avec menu déroulant **Lisibilité sur internet :** • Mettre en place une stratégie de visibilité des offres d'emploi sur les sites des acteurs généralistes de l'emploi (pôle emploi par exemple) et des acteurs spécialisés •Mobiliser les réseaux sociaux (recrutement en 2013 d'un community manager) **Disposer d'un site internet DSAP pour valoriser les activités paramédicales**	Communication, portail- DRH AP-HP- DSAP- GH	2012 : échéance immédiate	Evolution du nombre d'offres de recrutement mises en ligne par GH
ACTION 1-2 : Présence aux salons « infirmiers »			
• Identifier des forums de recrutement Ile de France et Nord de la France et déterminer les dates et lieux à retenir •Organiser la présence d'équipements de recrutement sur les évènements	Communication - DRH-DSAP-GH	2012 :23/05 ; 12/09; possibilité d'autres dates	
ACTION 1-3 : Campagne de communication			
•Contact avec pôle emploi •Panneaux Mairie de Paris	Communication - DRH-DSAP-GH	En cours : échéance mars 2012	
ACTION 1-4 : Intégrer les dispositifs de communication nationaux et régionaux : FHF, ARS			
• FHF : participer à la journée de formation Recrutement, à Hôpital Expo • ARS : faire remonter les difficultés de recrutement de l'AP-HP pour s'inscrire dans les politiques de communication régionale	Communication- DRH-DSAP-GH	En cours 2012	

Plan d'actions : OBJECTIF ATTRACTIVITE/RECRUTEMENT(2/4)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 2 : Les groupes hospitaliers, acteurs du processus de recrutement			
ACTION 2-1: Rapprocher chaque GH d'un ou plusieurs IFSI	IFSI -DRH-DSAP-GH	Février-Mars 2012	Cartographie réalisée
ACTION 2-2: Faire des terrains de stage un vivier de recrutement			
Renforcer la dynamique IFSI/DRH/DSAP/étudiants • Recenser les associations étudiantes en lien avec les directeurs d'IFSI : distribuer des plaquettes de présentation de l'institution (être infirmière à l'AP-HP) aux bureaux des élèves et des affiches de communication des journées portes ouvertes • Se mettre en contact avec les directions des IFSI pour organiser des forums d'information type rencontres entre étudiants et professionnels sur un format « témoignage »	IFSI -DRH-DSAP-GH	Avril 2012	
Mettre en place un dispositif de type « comités des stages » **Mettre en place un comité de pilotage co-piloté DSAP/coordination des écoles du CFDC** ▪ Mettre en place des comités de stages locaux selon le découpage des coordinations d'IFSI existantes => En mobilisant les référents stages des établissements (1ère réunion de lancement) ▪ Investir de nouveaux terrains de stage (nuit, blocs, week-ends…) ▪ Mettre en place une cellule de suivi des étudiants dans les IFSI (soutien, dépistage, abandon)	IFSI -DRH-DSAP-GH	1er semestre 2012	
Créer une base de données de l'offre de stage des hôpitaux de l'AP-HP pour pouvoir contacter les stagiaires ▪ Recensement exhaustif des fichiers existants dans les établissements ▪ Fiabilisation des données (sources, mises à jour…) ▪ Etablissement d'une nomenclature cohérente permettant la comparabilité de l'offre de stage par nature, par volume d'accueil de stagiaires, par période et par « rythme » (matin/après-midi/nuit/week-end) ▪ Fusion des données dans une base de données centrale ▪ Extraction, diffusion et exploitation des tableaux correspondants ▪ Réaliser une enquête relative aux attentes des étudiants (avant et après la prise de poste)	CCDG CFDC-DSAP	Courant 2012	Recensement des stages par pôle et par GH dans la base
ACTION 2-3: Optimiser le processus de recrutement dans le cadre de la délégation de gestion			
• Le recrutement est assuré par les pôles dans le cadre de la délégation de gestion - DGH • Raccourcir le processus délai (réception candidature/convocation/entretien/réponse) • Créer un vivier de candidats : dépôt de CV par le candidat en ligne (création d'un dossier) et envoi de mails de relance pour mise à jour des données sur le site	DRH AP-HP et DRH de GH DSAP	Dès signature du contrat de pôle	Nombre recrutements mensuels par rapport au nombre de postes vacants par GH

Plan d'actions : OBJECTIF ATTRACTIVITE/RECRUTEMENT(3/4)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 2-4 : Engager des campagnes annuelles d'information dans les universités	DPM-DRH-DSAP-GH	2012 et années suivantes	
ACTION 2-5: Adapter le système d'information AP-HP afin de disposer du pourcentage de diplômés des IFSI de l'AP-HP recrutés en sortie d'IFSI			
• Développer dans le progiciel HR ACCESS, un indicateur de repérage des diplômés des IFSI de l'AP-HP recrutés par les hôpitaux de l'AP-HP • Fixer des règles de prise en compte statistique : par exemple, quel est le délai de recrutement à l'issue de l'obtention du Diplôme d'Etat qui sera comptabilisé dans le taux d'attractivité : immédiat, 1 mois, 2 mois …	DRH AP-HP-CCDG, ATI, DEFIP-DRH GH	Avant fin 2012	
ACTION 2-6 : Assurer un accueil et une intégration de qualité dans les GH			
• Constitution d'un « livret de bienvenue » spécialement conçu pour les infirmiers et adapté pour chaque pôle les aidant à identifier leurs interlocuteurs, présentant le secteur, les démarches… • Systématiser les journées d'accueil pour les nouveaux arrivants et les parcours d'intégration au sein de chaque pôle • Organiser un mentorat par des infirmiers en 2nde partie de carrière (transfert d'expérience) • Elaborer un référentiel par service recensant les informations pratiques pour les soignants (guide des bons réflexes) • Organiser la visibilité sur les 3 premières années (rencontres, visites autres pôles…) pour favoriser la mobilité interne GH et interne AP-HP : présentation des projets de service, horaires, conditions de travail… • Valoriser le dispositif de formation continue	DRH-DSAP-GH	1er semestre2012 Échéance immédiate 1er semestre 2012 À programmer chaque année	

Plan d'actions : OBJECTIF ATTRACTIVITE/RECRUTEMENT(4/4)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 2-7 : Favoriser l'articulation vie personnelle / vie professionnelle			
Politique de logements • Poursuivre la démarche des logements fléchés à la sortie des IFSI et la rendre visible • Faire appel à des cabinets spécialisés prenant en charge la recherche de logement Ile de France • Prendre en charge le dépôt de garantie en location (Agospap) • Se porter caution dans le bail de location (Agospap) • Proposer des possibilités de colocation sur le patrimoine immobilier	DRH AP-HP	Échéance immédiate	Evolution du nombre de logements proposés et acceptés par dispositif : infirmière capital, sorties IFSI
Places en crèches : maintien de l'objectif zéro refus aux IDE	DRH GH - DRH APHP	Échéance immédiate	Nombre de refus aux enfants des IDE
Mettre en place d'un service de conciergerie (démarches administratives, repassage, courses alimentaires…) Proposition DSPC à affiner	DSPC		
ACTION 2-8 : Améliorer le soutien aux étudiants contre engagement			
Présentation des dispositifs existants aux CGS et DRH • Promotions professionnelles • Allocations d'études (engagement GH) • Apprentis (engagement FPH)		Mars avril 2012	Suivi du nombre de recrutements par dispositif
ACTION 2-9 : S'ouvrir au marché de recrutement d'IDE avec diplôme étranger			
Marché ACHAT en Union Européenne	ACHAT-DRH	Échéance avril – mai 2012	
Infirmières québécoises	GH	En cours	

Plan d'actions : OBJECTIF FIDELISATION (1/2)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 1 : Améliorer les conditions de travail en lien avec l'organisation du travail			
Elargir à l'ensemble des groupes (au moins 1 pôle clinique par GH) la démarche initiée en 2011 sur 3 GH à l'occasion du projet prioritaire conditions de travail • Analyser l'absentéisme et le turn-over au niveau des pôles avec plan d'actions ciblées	DSAP-DRH AP DPM-CME et GH Chefs de pôles-CPP-CAP		
Appuyer les démarches sur les pistes d'actions identifiées à cette occasion Exemples : • Répartition des effectifs à l'intérieur du pôle • Organisation des équipes et des plannings • Revisiter les modes de fonctionnement avec les services logistiques, techniques et informatiques		Dès signature du contrat de pôle	Taux d'absentéisme des IDE (se rapprocher du taux IDF)
Démarche participative sur les conditions de travail et leur amélioration : • Elaboration d'un projet condition de travail pluri professionnel par pôle intégrant les aspects organisation(s) du travail, prévention des risques, avec planification des actions en investissement et en exploitation • Mise en œuvre de réunions pluri professionnelles autour du patient • Développement de compétences			
Revisiter et formaliser le rôle de l'encadrement de proximité • Facteurs d'attractivité et de fidélisation • les faisant - fonction	Mission J. L. SANTIAGO	Fin 2012	
ACTION 2 : Valoriser le métier d'infirmier			
Associer les infirmiers aux coopérations et échanges internationaux	DSPC-DSAP-DPM	Avril 2012	
Faire figurer la contribution des infirmiers dans les publications	DSPC-DSAP-DPM	Avril 2012	
Organiser une journée institutionnelle dédiée à l'innovation paramédicale en gériatrie et autres journées professionnelles	DSAP ; DPM/DSPC/CFDC	Septembre 2012	
Communiquer sur les pratiques innovantes, l'expertise, la recherche paramédicale et les publications : « faire et faire savoir »	DSPC- DSAP/DPM/DPT	Mars 2012	
Développer les pratiques avancées, innovantes, coopérations et métiers intermédiaires	DSAP/DS de GH Chefs de Pôles/ CPP	Avril 2012	
Mettre en place une chaire doctorale en sciences infirmières	DRH/DSAP/DPM	Juillet 2013	

Plan d'actions : OBJECTIF FIDELISATION (2/2)

MODALITES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS MOBILISES	CALENDRIER	INDICATEURS
ACTION 3 : Renforcer l'implication de la CSIRMT dans les projets de l'établissement			
Travailler sur des thématiques communes CME / CSIRMT		Échéance immédiate	
ACTION 4 : Prévenir les départs hors APHP			
Systématiser les entretiens en cas de départ, mettre en place des questionnaires anonymisés de départ et analyser les causes (rapports annuels par GH)		Fin 2012	Turn over externe des IDE par GH
Mesurer la satisfaction des nouveaux IDE arrivés		2012	
Publication d'une newsletter mensuelle avec postes disponibles / GH (cadres et IDE)	DSAP	Fin 1er semestre 2012	