

INSTITUT DE FORMATION **DES CADRES DE SANTÉ**



ÉPREUVES DE SÉLECTION **2021**

SOMMAIRE

I. LA FORMATION CADRE DE SANTÉ.....	2
II. LA SÉLECTION Á LA FORMATION CADRE DE SANTÉ.....	3
II.1 L'épreuve d'admissibilité	3
II.2 L'épreuve d'admission.....	4
II.3 Les résultats des épreuves	5
II.4 Validité des résultats aux épreuves d'admission (art. 9 - arrêté 18/08/95)	5
II.5 Conditions particulières.....	5
II.6 Calendrier des épreuves.....	6
III. DOSSIER D'INSCRIPTION - PIÈCES Á FOURNIR	7
IV. FRAIS D'INSCRIPTION AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION ET Á LA FORMATION.....	8
V. DOCUMENTS DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET	8
VI. ANNEXES	9

Institut de Formation des Cadres de Santé Île de France
GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences

Coordonnées


Pavillon C
1, rue Cabanis
75674 PARIS cedex 14

Site internet : www.ghu-paris.fr

Accès direct : <https://www.ghu-paris.fr/fr/institut-de-formation-des-cadres>

Et <https://www.ghu-paris.fr/fr/concours-selection>

Secrétariat sélection - concours

 : 01 45 65 73 10
e-mail : IFCS@ghu-paris.fr

Fax : 01 45 65 73 11

Accès

Métro ligne 6 : Glacière
Bus 21 : Glacière – A. Blanqui
Bus 62 : Tolbiac
R.E.R. ligne B : Denfert-Rochereau

Par le train :

- à 15 minutes de la gare Montparnasse (métro : ligne 6)
- à 20 minutes de la gare Austerlitz (métro : lignes 5 et 6)
- à 25 minutes de la gare de Lyon (métro : lignes 14 et 6)

I. LA FORMATION CADRE DE SANTÉ

La durée totale de la formation préparant au diplôme de cadre de santé est de 43 semaines dont deux semaines de congés. La dispensation de la formation est organisée sous forme de modules capitalisables en cursus continu sur une année scolaire.

Durée totale de la formation : 215 jours, 35 heures par semaine soit 1 505 heures au total

Répartie en :

Enseignements	25 semaines	875 heures
Stages	14 semaines	490 heures
Temps travail personnel	2 semaines	70 heures
Congés ⁽¹⁾	2 semaines	70 heures

(1) Les candidats devront garder 5 CA pour couvrir la 2^{ème} semaine de congés.

La journée de formation se déroule du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00 (9h30 le lundi et 16h30 le vendredi).

Des temps sont préférentiellement consacrés aux rendez-vous individuels avec l'équipe pédagogique, aux travaux de groupe et au travail personnel (à l'IFCS ou en dehors). Ce temps de travail collaboratif guidé (TCG) a pour objectif l'appropriation des savoirs. Il est facilité par l'utilisation de la plateforme informatique Eficass.

Dans une perspective de cohérence réglementaire, de lisibilité et de continuum de formation, l'articulation et la progression des apprentissages sont organisées à la fois de manière :

- **modulaire** dans les 6 modules de la formation qui développent chacun leurs propres objectifs et intègrent les enseignements universitaires réalisés à l'IFCS par l'université de Paris-Est Marne la Vallée et Paris Ouest Nanterre La Défense,
- **transversale** : certaines thématiques se déclinent sur l'ensemble de l'année, au sein d'ateliers pratiques et méthodologiques.

Les modules de formation sont structurés en unités d'enseignement qui se déclinent dans trois dimensions :

- les **unités d'enseignement disciplinaires** : il s'agit d'enseignements qui se rapportent à des connaissances fondamentales ;
- les **unités d'enseignement « cœur de métier »** qui regroupent les enseignements directement en lien avec le contexte et l'activité des cadres de santé ;
- les **unités d'intégration** : il s'agit de temps d'appropriation des savoirs qui mobilisent les étudiants dans la réalisation d'activités pédagogiques.

II. LA SÉLECTION À LA FORMATION CADRE DE SANTÉ

Pour être admis à suivre la formation à l'IFCS du site de Sainte-Anne, sanctionnée par le diplôme de cadre de santé, les candidats doivent (article 4 de l'arrêté du 18/08/1995 modifié par l'arrêté du 15/03/10) :

1° Être titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre, permettant d'exercer la profession d'infirmier, de manipulateur en électroradiologie, de préparateur en pharmacie, de technicien de laboratoire ;

2° Avoir exercé pendant au moins quatre ans à temps plein ou une durée de quatre ans d'équivalent temps plein au 31 janvier de l'année des épreuves de sélection l'une des professions mentionnées au 1° ci-dessus ;

3° Avoir subi avec succès les épreuves de sélection organisées par l'institut sous le contrôle du directeur général de l'agence régionale de santé.

II.1 L'épreuve d'admissibilité

Si le dossier du candidat est complet (accompagné des pièces justificatives) et conforme, il recevra une convocation à l'épreuve écrite d'admissibilité.

Celle-ci se déroulera le Jeudi 11 mars 2021 au Centre d'Examen (SIEC) à Arcueil (plan joint en annexe).

L'épreuve d'admissibilité est définie par l'arrêté du 18 août 1995 article 8 (1^{er} alinéa) :

« Une épreuve d'admissibilité, écrite et anonyme : cette épreuve, d'une durée de quatre heures, notée sur 20, consiste en un commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire ou social. Elle a pour but de tester les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, son aptitude à développer et argumenter ses idées par écrit ».

La consigne de cette épreuve, commune aux instituts de la Région Ile de France, est la suivante : « Dégagez les idées principales du/des texte(s). Argumentez-les en vous référant à votre expérience ».

Il est demandé au candidat :

- de réaliser une synthèse qui permette de dégager les idées centrales du ou des documents, d'articuler les points de vue des auteurs,
- d'argumenter son point de vue sur ces idées centrales en s'appuyant sur ses connaissances et sur son expérience de professionnel de santé.

Les critères d'évaluation sont :

- sur le fond (15 points) : compréhension du texte, argumentation (cohérence du raisonnement, pertinence des exemples),
- sur la forme (5 points) : clarté d'expression, orthographe, syntaxe.

II.2 L'épreuve d'admission

Si le candidat est admis(e) à passer l'épreuve orale d'admission, il recevra une convocation à l'épreuve. Celle-ci aura lieu **entre le 10 et le 12 mai 2021** à Paris, dans les locaux de l'IFCS.

La nature de l'épreuve est définie par l'arrêté du 18 août 1995 article 8 (2^{ème} alinéa).

Elle comporte :

- un **dossier rédigé** par le candidat composé de :
 - un curriculum vitae précisant :
 - le déroulement de carrière,
 - les formations,
 - les diplômes obtenus,
 - une présentation personnalisée du candidat portant sur :
 - son expérience et ses perspectives professionnelles,
 - sa participation à des travaux, études, publications, groupes de réflexion, actions de formation,
 - éventuellement les responsabilités exercées dans des organismes ou des associations,
 - ses conceptions de la fonction cadre et ses projets.

Le dossier, en quatre exemplaires (dont un pour le candidat) est apporté le jour de l'épreuve d'admission.

- un **exposé oral** : présentation de son dossier par le candidat, devant un jury composé de 3 personnes (durée 10 mn) ;
- un **entretien** qui fait suite à la présentation du dossier par le candidat (durée 20 mn).

Les critères d'évaluation sont :

- le dossier (5 points) : expérience, implication professionnelle, conception de la fonction de cadre, clarté d'expression, orthographe, syntaxe ;
- l'exposé (3 points) : respect du temps, expression, capacité d'analyse et de synthèse des expériences ;
- l'entretien (12 points) : maîtrise du métier de base (positionnement dans une équipe et une institution, vocabulaire professionnel...) et aptitude à la fonction de cadre (capacités à se projeter, à argumenter, capacités de conviction, de communication, ouverture d'esprit...).

Le jury d'admission

Après délibération, le jury d'admission arrête les listes principales et complémentaires pour chaque profession.

La liste principale correspond au nombre de places ouvertes au concours.

II.3 Les résultats des épreuves d'admissibilité et d'admission sont :

- Affichés au rez-de-chaussée de l'IFCS (pavillon C)
- Consultables sur le site de l'établissement.
- Notifiés par écrit.

Aucun résultat n'est donné par téléphone.

II.4 Validité des résultats aux épreuves d'admission (art. 9 - arrêté 18/08/95)

Les résultats des épreuves d'admission ne sont valables que pour la rentrée en vue de laquelle les épreuves ont été organisées. Le directeur de l'institut accorde un report de droit d'une année en cas de départ au service national, de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé pour garde d'un enfant de moins de quatre ans.

Il accorde également un report de droit d'une année, renouvelable une fois, en cas de rejet de demande d'accès à la formation professionnelle ou à la promotion sociale, de rejet de demande de congé de formation ou de rejet de demande de mise en disponibilité.

En outre, en cas de maladie, d'accident ou si le candidat apporte la preuve de tout autre événement grave lui interdisant d'entreprendre ses études au titre de l'année en cours, un report de scolarité d'une année peut être accordé par le directeur de l'institut, après avis du conseil technique.

Les femmes interrompant leurs études pour un congé de maternité peuvent reprendre leurs études l'année suivante. Les enseignements théoriques et les stages déjà effectués leur restent acquis. Cette possibilité est également donnée, après avis du conseil technique, aux étudiants interrompant leurs études pour des motifs exceptionnels.

II.5 Conditions particulières

Les candidats domiciliés à l'étranger peuvent demander à subir sur place l'épreuve d'admissibilité pour l'institut de leur choix. Cette demande est faite au directeur de l'institut choisi qui apprécie l'opportunité d'organiser sur place cette épreuve, à la demande ou avec l'assentiment des représentants français dans le pays considéré (art. 8 ter arrêté 18/08/95).

Candidats présentant un handicap

Dans chaque institut de formation, les candidats aux épreuves d'admission présentant un handicap peuvent déposer une demande d'aménagement des épreuves. Ils adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées et en informent les instituts de formation. Le directeur de l'institut met en œuvre les mesures d'aménagement préconisées (article 9 bis arrêté 18/08/95).

II.6 Calendrier des épreuves

ACTIVITÉS	DATES
Dossier d'inscription disponible	Du 02/11/2020 au 15/02/2021
Retour dossier d'inscription	Du 02/01/2021 au 15/02/2021
ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ ÉCRIT	Jeudi 11 mars 2021 13h00 – Centre d'examen à Arcueil
AFFICHAGE IFCS et INTERNET RÉSULTATS ÉCRIT	Mercredi 7 avril 2021 14h00 – IFCS et internet
ÉPREUVE D'ADMISSION ORAL	Du 10 au 12 mai 2021 de 9h00 à 18h30 – IFCS
AFFICHAGE DES RÉSULTATS Mardi 1^{er} juin à 14h00 à l'IFCS et sur internet	

III. DOSSIER D'INSCRIPTION - PIÈCES Á FOURNIR

TOUT DOSSIER INCOMPLET OU DÉPOSE APRÈS LA DATE LIMITE DU **15 FÉVRIER 2021**
NE SERA PAS RETENU

- Un dossier d'inscription (imprimé disponible sur le site internet) **Á TÉLÉCHARGER ET REMPLIR OBLIGATOIREMENT INFORMATIQUEMENT** (avec insertion de votre photo d'identité si possible), **à imprimer et à signer**
- Une lettre **manuscrite** de demande d'inscription aux épreuves de sélection adressée à Madame la directrice de l'IFCS
- Un curriculum vitae précisant notamment les expériences professionnelles du candidat
- La photocopie (recto et verso) de la carte d'identité ou du passeport **en cours de validité**
- Une photocopie du ou des diplôme(s) professionnel(s)
- Pour les détenteurs de diplôme professionnel étranger : une attestation de comparabilité délivrée par le Centre ENIC-NARIC France**
- Une attestation de l'employeur ou des employeurs justifiant des **quatre années d'exercice** professionnel (au 31 janvier de l'année des épreuves de sélection), **précisant les périodes d'interruption (congés de maternité, de maladie, de formation...)**
- Ou, pour le secteur libéral** un certificat d'identification établi par la ou les caisses primaires d'assurance maladie du secteur de leur exercice, et tous autres documents permettant de justifier des modes d'exercice.
- Un certificat médical (imprimé disponible sur le site internet) obligatoirement d'un médecin agréé (liste disponible auprès de l'ARS- Délégation territoriale) attestant l'aptitude physique et l'absence de contre-indication à suivre la formation,
- Un certificat médical (imprimé disponible sur le site internet) attestant que le candidat est à jour des vaccinations obligatoires prévues par l'article L. 10 du Code de la Santé Publique.
- Une attestation de prise en charge **ou** de demande de prise en charge des frais de scolarité par l'employeur ou l'organisme de financement concerné.
- Ou** Une attestation sur l'honneur (imprimé disponible sur le site internet) du candidat de régler les frais de scolarité **en cas de non prise en charge financière** par un établissement ou un organisme.
- Une enveloppe autocollante, portant vos nom et adresse :
(format 11 x 22 cm) **affranchie** au tarif en vigueur pour un poids de 20 grammes.
- Un chèque de 105 €, **libellé à l'ordre de « Mr le Régisseur du GHU SAINTE ANNE »** en règlement des frais de dossier et de sélection. Un reçu du chèque sera remis le jour de l'épreuve écrite.
Le montant reste acquis à l'IFCS en cas de refus du dossier d'inscription.
- Trois photographies d'identité, dont une à coller sur le dossier d'inscription si vous n'avez pu l'insérer informatiquement (**format officiel** - portant vos nom et prénom au dos)

L'IFCS se réserve la possibilité de vous réclamer les pièces originales.

**Le dossier d'inscription complet doit nous parvenir entre
le 02 janvier 2021 et le 15 février 2021**

À réception du dossier d'inscription un courrier de confirmation parviendra au candidat.

IV. FRAIS D'INSCRIPTION AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION ET À LA FORMATION

Les montants des frais de sélection et de formation sont fixés annuellement :

- | | |
|--|----------------------|
| - Droits d'inscription aux épreuves de sélection | 105 € |
| - Droits d'inscription universitaires | 246 € environ |

Frais de formation :

- étudiant pris en charge au titre de la promotion professionnelle ou par tout autre organisme (OPCA, pôle emploi...) : **10 500 €**
- étudiant en financement personnel : **8 500 €**

Les frais de formation sont payables :

- en deux fois : 4/10^{ème} en novembre et 6/10^{ème} en mai.

V. DOCUMENTS DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET

Adresse du site internet : www.ghu-paris.fr

Accès direct : <https://www.ghu-paris.fr/fr/concours-selection>

Les documents disponibles :

- dossier d'inscription (à télécharger et à **remplir informatiquement**, à imprimer et à signer) à envoyer par courrier recommandé ou lettre suivie accompagné des pièces demandées ou à déposer au secrétariat ;
- pièces justificatives à fournir ;
- certificats médicaux médecins agréé et non agréé (vaccinations);
- attestation sur l'honneur ;
- conditions financières.

VI. ANNEXES

1. Annales du concours 2020
2. Plan d'accès au Centre d'Examen à Arcueil (SIEC)
3. GHU Paris Psychiatrie Neurosciences : plan du site Sainte Anne

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

MERCREDI 11 MARS 2020

Début de l'épreuve : 13 heures

Durée de l'épreuve : 4 heures

Notation sur 20 points.

Consignes de l'épreuve :

Dégagez les idées principales.

Argumentez-les en vous référant à votre expérience.

CONSIGNES GÉNÉRALES À RESPECTER

- Utiliser uniquement l'encre bleue ou noire,
- Les dictionnaires et tout autre document sont interdits,
- Les téléphones portables doivent être éteints,
- Toute fraude, tentative de fraude ou infraction au règlement des épreuves, dûment constatée par l'un des surveillants (introduire des documents non admis dans le lieu des épreuves, communiquer ou copier avec un autre candidat...) entraîne pour le candidat la nullité du concours. Un procès-verbal sera établi par le responsable de salle et transmis au président du jury de sélection.

LE SUJET COMPORTE 5 PAGES

Développer la marque employeur à l'hôpital

Montrer qui l'on est ou être ce que nous montrons ?

Progrès technique et modifications des pratiques, nouvelles aspirations sociétales en matière de prise en charge soignante, mutation du rapport au travail et des exigences quant aux conditions d'exercice.

Mais aussi émergence de nouveaux métiers et besoin de nouvelles compétences, évolutions du cadre réglementaire, contraintes budgétaires, « hôpital bashing », concurrence du marché du travail, émergence de « métiers en tension » : autant de défis pour les politiques de ressources humaines hospitalières. Pour y répondre, mais également pour assurer la pérennité de leur fonctionnement et de leurs missions, les établissements publics de santé se tournent de plus en plus vers de nouvelles démarches, inspirées du monde des entreprises et du concept de marque employeur.

Disons-le tout de suite : l'idée de marque employeur séduit et inspire ! Au-delà, quels contenu et sens donner à cet engagement RH d'un nouveau genre, pour en faire un succès à l'hôpital ? L'exemple de la démarche et des actions menées par le CHRU de Tours esquisse de premières tendances.

De quoi parle-t-on ?

Issue d'un concept théorisé par la London Business School dans la seconde moitié des années 1990, la notion de marque employeur résulte d'une approche économique qui vise à optimiser les résultats d'une entreprise en améliorant sa performance RH. Cette performance s'opère grâce au recrutement de professionnels de talent qui contribuent, par la qualité de leur expérience collaborateur interne, à renforcer la notoriété et la valeur de la marque de cette entreprise. S'inspirant des outils du marketing commercial, la notion s'est notamment diffusée grâce à l'apport des nouvelles technologies de l'information et aux réseaux sociaux qui ont profondément bouleversé, dans un temps très court, le rapport des salariés au travail et à leurs employeurs, actuels, futurs ou potentiels.

Dans l'Hexagone, elle a rapidement gagné le monde public, et plus spécifiquement les hôpitaux, car elle répond directement à un enjeu majeur que tout employeur du champ de la santé connaît aujourd'hui : attirer et fidéliser des professionnels compétents et engagés. Cela dans un environnement de forte concurrence sur les recrutements, quels que soient le domaine d'activité ou le métier observés.

Cette approche est donc un outil de stratégie et d'action intéressant, en premier lieu, les directions qui, à l'hôpital, gèrent les ressources humaines, médicales ou non médicales.

S'appuyant sur des outils de marketing adaptés à la sphère RH, elle vise à donner plus de cohérence aux politiques menées auprès des professionnels, au premier chef en matière de recrutement. Il s'agit de donner à voir la variété des métiers pouvant être exercés pour donner envie aux candidats au profil adapté de choisir d'exercer à l'hôpital. Il s'agit aussi de garantir qu'une fois recrutés, ces professionnels décident de s'inscrire durablement dans leur poste, leur équipe et service. Soit le traitement successif de trois questions fondamentales que se pose tout candidat à un emploi, ou tout professionnel qui pourrait le devenir : pourquoi choisir cet établissement (et pas un autre) ? Pourquoi y rester ? Pourquoi s'y engager et contribuer à porter ses valeurs et ses projets ?

Porteuse de sens et d'efficacité, la démarche marque employeur est avant tout au service de la stratégie sociale et managériale de l'établissement. À ce niveau, elle ne peut exister et être crédible qu'à une double condition :

- s'insérer dans une dynamique de projet portée et accompagnée en permanence par la direction générale,
- se structurer dans un cadre d'action RH qui concerne l'ensemble du parcours professionnel des agents (sans se limiter au seul temps du recrutement initial) et mobilise les outils de communication et de gestion les plus modernes, aujourd'hui principalement numériques.

Comment la développer à l'hôpital ?

Le mouvement de construction d'une stratégie marque employeur est toujours bidirectionnel. En effet, si cette dernière est impulsée par la direction de l'établissement, elle ne prend tout son sens que dans sa mise en œuvre opérationnelle, lorsqu'elle devient, au-delà d'un cadre de référence, le contenu même des actions et du quotidien des agents. Le postulat est que la crédibilité de la démarche ressort de l'expérience des professionnels en poste et de leurs témoignages : ce que la stratégie marque employeur véhicule en externe doit être confirmé par ceux qui y exercent chaque jour en interne.

Ainsi, le premier niveau d'expression et de démonstration de la stratégie marque employeur est celui que dépeignent les professionnels de l'établissement, ambassadeurs et témoins, acteurs et auteurs de ce qu'elle est vraiment. Il ne s'agit pas de penser et construire une image de marque qui n'existerait pas. S'engager dans la démarche consiste à développer et renforcer l'image qu'a déjà (et nécessairement) tout hôpital sur son territoire, en se fondant sur l'identité et les valeurs visibles au sein de l'institution. La démarche doit prioritairement tendre à fédérer les collaborateurs autour de ces éléments constitutifs, à accroître leur sentiment d'appartenance institutionnelle et à les fidéliser pour qu'ils s'investissent au long cours et capitalisent leur savoir-faire et leurs compétences acquises, au service de la prise en charge des patients et/ou du bon fonctionnement de l'établissement.

Le second niveau émane plus largement du grand public et, s'agissant de l'hôpital, de la population de son territoire et de ses patients. Dans cette perspective, la démarche s'intrique à la réputation et à la notoriété d'ensemble de l'établissement, qu'elle peut contribuer à étoffer. Elle favorise, ce faisant, les possibilités de recrutement de qualité en attirant les candidats dont les potentiels correspondent aux besoins de l'institution.

Il s'agit donc, avec le type d'approche RH renouvelée qu'introduit la marque employeur, de dire et de communiquer sur ce que l'on fait (condition d'entrée) et de faire chaque jour comme l'on a dit qu'on faisait (condition de pérennité et d'engagement) ! À l'hôpital, cela revient à interagir à un double échelon :

- celui de l'humain : en recentrant les stratégies d'action RH, en particulier les directions qui les portent opérationnellement, sur l'accompagnement individuel et collectif des agents, en prenant en compte leurs demandes ;
- celui de l'engagement au travail : en proposant d'envisager autrement le lien entre la valeur du service public hospitalier – reconnue et plébiscitée par tous – et l'évaluation de la pénibilité des métiers à l'hôpital, qui dévalorise parfois l'attrait d'un exercice professionnel dans le milieu soignant (en général ou plus spécifiquement dans certaines spécialités médicales ou auprès de certains publics).

De plus en plus d'hôpitaux s'engagent dans une démarche marque employeur afin d'organiser leurs politiques RH. Ils utilisent parfois le temps de l'élaboration du projet social pour définir le sens et les valeurs portés via cette démarche et pour identifier les actions à conduire. À cet égard, l'utilisation des résultats du baromètre social, s'ils sont disponibles, peut être un apport précieux, qu'il s'agisse de repérer les attentes en matière de GRH, d'identifier les difficultés rencontrées, ou encore d'améliorer les retours d'expérience et, ce faisant, conforter la communication menée, en particulier dans le domaine du recrutement.

L'intérêt majeur de cette approche à l'hôpital est d'ouvrir la porte à une très grande variété d'actions et de propositions. La quasi-totalité du champ RH est concernée : accueil d'un nouveau collaborateur, conditions de travail, formation et parcours professionnels, communication, gestion de carrière, qualité de vie au travail... Par sa richesse, la démarche s'inscrit pleinement dans une dynamique de co-construction avec les personnels et de concertation avec les partenaires sociaux, si le contexte de l'établissement le permet.

À moyen terme, et pour que ces résultats se prolongent, la structuration en mode projet est indispensable. Toutefois, pour se lancer, un choix d'actions plus isolées est possible, à condition que la communication institutionnelle sur les objectifs poursuivis soit claire et que l'ambition ainsi affirmée fasse l'objet d'un suivi, afin de capitaliser sur les premiers succès.

Marque employeur et transition numérique

Déployer une stratégie de marque employeur à l'hôpital présente un autre atout : la démarche favorise, et encourage, la réflexion sur la transition numérique et la manière dont les DRH médicales et non médicales peuvent s'en saisir. Qu'il s'agisse de recrutement, de parcours professionnel, de développement de compétences, ou encore de gestion du temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(pour ne citer que ces grands thèmes de la gestion RH), l'ère 2.0 des moyens d'actions de ces directions est venue. Une façon de faciliter à la fois la vie des personnels et de moderniser les relations avec les agents (condition *sine qua non* pour se distinguer sur le marché de l'emploi mais également de donner envie aux professionnels de s'intéresser aux postes disponibles dans les services..., soit les bases de la stratégie de marque employeur : la boucle est bouclée !).

Utiliser les réseaux sociaux pour démultiplier les voies de communication et de sourcing des candidats afin de recruter sur des emplois disponibles, mais aussi constituer des viviers de professionnels à solliciter si besoin ; s'emparer des dispositifs numériques pour transformer les pratiques RH (par exemple à partir de solutions dites de « on-boarding » dédiées aux nouveaux collaborateurs : ces solutions permettant de prendre connaissance, avant la prise de poste, de l'organisation de l'institution et des services qu'elle propose à ses agents) ; développer des solutions de type « portail agent » avec accès à distance possible, de façon à faciliter la gestion de leurs démarches RH (carrière ou gestion du temps de travail). Ces usages sont autant de perspectives à intégrer dans une stratégie de marque employeur, pour servir la qualité des pratiques et des processus RH dans l'intérêt des salariés.

Cas pratique au sein du CHRU de Tours

Au CHRU de Tours, la démarche s'est structurée en quatre étapes :

- identification des enjeux et des objectifs,
- diagnostic orienté en fonction des enjeux prioritaires,
- élaboration de la stratégie marque employeur,
- déploiement opérationnel.

La DRH de l'établissement est en responsabilité de son pilotage institutionnel. Une professionnelle chargée spécifiquement de cette thématique conduit sa mise en œuvre et assure le lien avec les autres directions de l'établissement (notamment la direction des soins et la direction des affaires médicales, ainsi qu'avec les professionnels de l'encadrement, particulièrement parties à la démarche). Dès les prémices de cette dynamique, la volonté a été de parler d'une même voix : celle de l'employeur, qui dépasse les périmètres administratifs de nos directions d'établissement. La stratégie employeur du CHRU de Tours s'est construite sur une identité forte et partagée institutionnellement. Un travail a été mené pour répondre à la question : « *En tant qu'employeur public, qui sommes-nous ? Nous sommes à la fois des professionnels du recrutement, de l'accueil et de l'intégration, et des accompagnateurs/facilitateurs dans le déroulé d'un parcours professionnel.* »

Ces éléments d'identité sont animés et alimentés par les valeurs identifiées et portées institutionnellement. Ils s'articulent et prennent attache sur les valeurs générales du service public : égalité, continuité et mutabilité. Ces valeurs résultent d'une large consultation des professionnels du CHRU. Elles procèdent aussi d'un séminaire managérial organisé par la direction générale et qui rassemble, deux jours durant, l'équipe de direction et ses principaux collaborateurs : cadres supérieurs de santé, chefs de pôle et chefs de service. Les valeurs exprimées collectivement sont l'ambition collective, le respect, l'esprit d'équipe et la loyauté. Au regard de l'identité et des valeurs partagées ainsi affirmées, la stratégie marque employeur s'est traduite en « promesses employeur » déclinées en trois thématiques :

- le **recrutement**,
- l'**accueil** et l'**intégration**,
- l'**accompagnement** d'un professionnel tout au long de sa carrière, à la fois dans la construction de son parcours mais aussi en cas de fragilités.

Leur mise en œuvre s'organise en actions associant les processus RH et ceux de la communication. Les exemples sélectionnés et présentés illustrent le déploiement de cette stratégie. **TABLEAU 1**

NOTRE PROMESSE EN MATIÈRE DE...

RECRUTEMENT TABLEAU 1

Enjeux RH/ Objectif	Dans un contexte concurrentiel et de « métiers en tension », structurer notre fonction recrutement pour répondre aux attentes des potentiels futurs recrutés
Stratégie marque employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Construire un circuit de gestion des candidatures commun pour les filières non médicales (soignantes, administratives, techniques) depuis la publication d'une offre d'emploi jusqu'à la notification du recrutement au futur professionnel, en passant par la réception des candidatures, leur gestion et la convocation des candidats pour passage de l'entretien de recrutement. • Formaliser des fiches de postes attractives rendant compte de l'exercice professionnel et des possibilités d'évolution. Cette formalisation passe par un travail d'échange entre la DRH et les secteurs concernés. • Professionnaliser la fonction recrutement en formant et outillant les recruteurs de l'établissement et en créant un « collectif recruteurs » capable de mener une réflexion sur la démarche qualité de la fonction recrutement mais également capable d'un échange et d'une analyse des pratiques dans ce domaine. • Communiquer sur nos offres d'emploi et notre dynamique : <ul style="list-style-type: none"> - en intensifiant les liens avec les acteurs locaux (instituts de formation, Pôle Emploi, salons employeur, etc.) et en proposant de nouveaux formats (<i>job dating</i> par exemple), - en renforçant la présence sur les réseaux sociaux en développant les publications, notamment sur LinkedIn et Facebook.

>> Focus : recruter par le *job dating*

Le 4 mai 2019, le CHRU de Tours a organisé son premier *job dating* dédié au métier d'aide-soignant.

Au regard des besoins de l'institution, la volonté a été de provoquer une rencontre entre des professionnels de l'institution en charge du recrutement, ou de la gestion de l'exercice aide-soignant, et de potentiels futurs recrutés. Deux heures durant, les candidats – diplômés d'État sortant d'école ou disposant d'une expérience professionnelle – ont passé des entretiens de pré-recrutement avec la DRH, la direction des soins, des cadres supérieurs de santé de différents pôles cliniques, des cadres de santé. Ils ont pu échanger avec des aides-soignants en poste sur l'exercice de ce métier.

Ces échanges ont donné lieu à un dépôt de plus de quarante candidatures. La plupart des candidats se sont vu proposer un suivi de leurs dossiers. Ce premier *job dating* a reçu le soutien de Pôle Emploi qui en a favorisé la communication au sein de son réseau. Au-delà des entretiens de pré-recrutement, ce temps de rencontre a permis d'échanger avec les candidats sur les différents exercices possibles du métier d'aide-soignant au sein de l'établissement, sur les évolutions envisageables et plus largement sur l'environnement de travail que représente le CHRU de Tours. L'événement a été un temps fort d'expression de la marque employeur, offrant à des demandeurs d'emploi extérieurs à l'établissement d'appréhender et de se confronter à la réputation du CHRU de Tours. TABLEAUX 2 ET 3

NOTRE PROMESSE EN MATIÈRE DE...

ACCUEIL ET INTÉGRATION TABLEAU 2

Enjeux RH/ Objectif	Construire et formaliser un parcours d'intégration du nouveau professionnel médical ou non médical afin de l'accueillir dans l'institution, dans son nouvel espace de travail, et lui donner les clés de compréhension nécessaire à son exercice professionnel et au déroulé de son parcours.
Stratégie marque employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliser un support d'accueil employeur commun aux professionnels médicaux et non médicaux : « Mon passeport » délivre une information commune et personnalisée. Il apporte à l'agent les informations les plus pertinentes pour comprendre l'institution et sa future évolution professionnelle. • Déployer ce document d'accueil dans un parcours d'intégration du nouveau professionnel. • Débuter un parcours d'intégration du nouveau professionnel de nuit (en phase de commencement au CHRU).

**NOTRE PROMESSE EN MATIÈRE DE...
ACCOMPAGNEMENT** TABLEAU 3

Enjeux RH/ Objectif	Permettre à chaque professionnel de l'établissement d'être acteur de la construction de son parcours. Comment ? En garantissant son employabilité et en facilitant une mobilité souhaitée via des ateliers collectifs de type « Construire son parcours professionnel ».
Stratégie marque employeur	<p>Depuis plus d'un an, la DRH a mis en place ces ateliers. Ils sont animés historiquement par une psychologue du travail et seront co-animés, pour les sessions futures, par une professionnelle du département formation continue du CHRU qui a suivi la formation « Conseiller en évolution professionnelle » de l'ANFH. Chaque session (deux jours) vise à outiller tout professionnel qui en éprouve le besoin pour évoluer professionnellement. Ces ateliers concourent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aider à l'élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, • identifier et valoriser ses compétences professionnelles et ses qualités, • comprendre les enjeux de l'entretien de recrutement et s'y préparer, • connaître les différents dispositifs individuels de formation pour compléter la construction d'un projet professionnel.

La stratégie marque employeur appliquée à l'hôpital ressort comme l'expression de promesses et d'ambitions profondément collectives en faveur de la qualité de l'intégration, et de l'exercice professionnel des hospitaliers ou futurs hospitaliers. Sa force et sa pérennité viendront davantage de l'appropriation des acteurs à tous les niveaux (direction générale, directions RH, cadres, professionnels, organisations syndicales), et aux pratiques qui en découleront, qu'à des actions édictées et imposées sans sens associé à la démarche.

Au fond, il s'agit de poursuivre la conduite des démarches RH, mais différemment : en y mettant plus de valeur, de conviction, d'engagement et de relations humaines en proximité. À ces conditions, les établissements publics de santé auront en main les moyens d'agir pour continuer de donner envie aux professionnels formés de rejoindre leurs services et leurs équipes. Et pour donner le meilleur d'eux-mêmes au bénéfice des patients. Dans un contexte où nombre de métiers soignants se révèlent actuellement en tension de recrutement, voire en déficit de vocation, le jeu marque employeur mérite d'être joué !

Marion Renaut Directrice adjointe des ressources humaines, CHRU de Tours

Samuel Rouget Directeur des ressources humaines, CHRU de Tours

Virginie Valentin Directrice d'hôpital, coordinatrice du centre de ressources national en appui aux ARS ultramarines

(Septembre – Octobre 2019). Développer la marque employeur à l'hôpital
Revue Hospitalière de France, # 590, p. 72- 76

Se rendre au SIEC:

Accès par

	Accueil SIEC
	RER B - Station Laplace
	57 - Gare de Lyon 323 - Isy Les Moulineaux Ivry
	Station n° 41102 3 rue Ernest Renan
	Porte d'Orléans, N20 Périph. Porte de Gentilly

L'entrée de la maison des examens se situe au 7 rue Ernest Renan à Arcueil.

Vous pouvez venir au SIEC par le **RER B**, arrêt **Laplace**.

Cette station est en zone 2. Vous pouvez donc y accéder avec une carte d'abonnement incluant la zone 2. Néanmoins la station étant soumise à la tarification spéciale des RER, un ticket de métro ne fonctionne pas : il vous faut acheter un billet tarifé RER.

De nombreuses lignes de bus passent à proximité du SIEC, l'arrêt **Laplace** étant notamment desservi par la n°57 (Laplace - Gare de Lyon), la n°323 (Issy-les-Moulineaux - Ivry) et la 580 (Villejuif-Louis Aragon - Laplace), l'arrêt **La vache Noire** par les lignes n°187 (Porte d'Orléans - Fresnes), n°188 (Porte d'Orléans - Sceaux), n°197 (Porte d'Orléans - Massy).

A l'exception des personnes habilitées, il vous sera impossible de vous garer dans l'enceinte du SIEC. Aussi, il est très fortement déconseillé de se rendre au SIEC en voiture.



GHU Paris Psychiatrie Neurosciences – Site de Sainte Anne



- Raymond Garcin > 2 bis, rue d'Alésia > IRM
> EchoDoppler TSA
> Radiologie
- EEG neuro-physio > 2 bis, rue d'Alésia
- Laboratoire de biologie > rue Vincent Van Gogh
- Pharmacie > rue M. Ravel
- SMES > allée A. Breton
- CPQA/Urgences psychiatriques > allée P. Verlaine
- SHU* > 7 bis, rue Cabanis
- Joseph Levy-Valensi* > 100, rue de la Santé
- Addictologie > Angle rue Broussais - rue d'Alésia - Pierre Janet
- Accès
- RER B > station Denfert-Rochereau
- M 6 > station Glacière
- 88, 62 > rue René Coty
- 62, 21 > rue de la Glacière - rue de Tolbiac
- 21 > rue Daviel ou rue de la Glacière / bd Auguste Blanqui
- 216, 38, 68, 88 > place Denfert-Rochereau

- Admission, Caisse, Direction des finances > allée Paul Verlaine
- Centre de vie > allée Paul Verlaine
- Cafétéria, Relais H, Coiffure, Esthétique, Maison des Usagers, Bibliothèque pour tous
- Tribunal de Grande Instance - JLD-HO > Salle d'audience - Pavillon C
- Locaux syndicaux > allée Vincent Van Gogh
- Cellule des risques professionnels et référente handicap > Pavillon A - 1^{er} étage
- Amphithéâtres
- Amphi. Raymond Garcin > centre Raymond Garcin, sous-sol - 2 bis, rue d'Alésia
- Amphi. Morel > Pavillon Morel - allée Paul Verlaine
- Amphi. Deniker > SHU - 7 bis, rue Cabanis
- Accueil
- 1, rue Cabanis > entrée principale piétons
- 17, rue Broussais > entrée principale véhicules, poste de sécurité
- Autres entrées
- 100, rue de la Santé > Parking Ste Anne
- 2 bis, rue d'Alésia* > Raymond Garcin
- 23, rue Broussais > entrée consultation Addictologie (pav. Pierre Janet)
- 4 ter, rue d'Alésia* > entrée consultation Pôle Neurosciences

** En application du plan Vigipirate, ces accès sont fermés jusqu'à nouvel ordre.