

Etablissement : CLINIQUE SAINTE-MARIE

Statut : Etablissement privé

Département : 95

Contact pour cette expérience : Eric CALDERON, Directeur,
e.calderon@csm95.com, 01.34.20.96.96

THEME

EMPLOI ET COMPETENCES

TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Faciliter le recrutement et les perspectives des besoins à 5 ans.

DIAGNOSTIC DE DÉPART

- L'effectif global a progressé de 30% avec l'agrandissement de la clinique en 2005 ;
- une enquête externe de satisfaction des salariés lancée début 2008 ;
- une méconnaissance des raisons des départs et des arrivées des salariés ;
- une méconnaissance des besoins à moyen terme.

GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

- Analyse des motivations par un questionnaire aux nouveaux arrivants et aux salariés ayant quitté la clinique ;
- présentation du rapport d'enquêtes ;
- plan d'actions pour fidéliser et mieux recruter ;
- analyse de l'existant en termes de pyramide des âges, répartition par métiers, turn-over ;
- évaluation des besoins en personnel et en métiers à 5 ans.

OUTILS UTILISÉS

- [un questionnaire pour les nouveaux arrivants](#) ;
- [un questionnaire pour les personnels ayant quitté la clinique](#) ;
- bilan social 2008 de la clinique.

MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

- Un groupe de projet a été constitué avec le directeur, la directrice des soins infirmiers et la responsable des ressources humaines ;
- des réunions d'informations ont été organisées pour l'ensemble de l'encadrement et du personnel ;
- les résultats de l'étude ont été transmis au personnel par le biais du journal interne ;
- intégration du plan d'actions dans le nouveau projet d'établissement 2010/2014

RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Résultats :

- Les personnels souhaitent travailler à la clinique pour les raisons suivantes :
 - o proximité de leur domicile ;
 - o rémunération ;
 - o établissement très récent ;
 - o matériels mis à disposition suffisant et de qualité ;
 - o très bonne ambiance (personnel et médecins).
- Les personnels ont quitté la clinique pour les raisons suivantes :
 - o mutation de leur conjoint ;
 - o autres projets professionnels.
- Fidélisation du personnel et meilleur recrutement :
 - o Analyser lors de l'entretien d'un nouvel embauché les motivations du salariés et scorer en fonction des 5 réponses analysées lors des questionnaires
- Besoins des personnels à 5 ans
 - o Le recrutement de 7 IDE de nuit, de 5 IDE de bloc opératoire sera nécessaire.

Difficultés :

La principale difficulté concerne le retour des questionnaires pour les personnes ayant quitté la clinique car nous n'avons eu que 18% de réponses (95% pour les personnes ayant rejoint la clinique).

ENSEIGNEMENTS TIRÉS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

Enseignements tirés :

- Nous sommes un établissement attractif ;
- notre actuelle politique sociale permet de fidéliser notre personnel et de pouvoir recruter ;
- nous devons maintenir les efforts faits depuis 10 ans.

Avantages :

- Connaître les raisons des personnels ayant rejoint notre clinique et donc, bien analyser ces éléments lors du recrutement de nouveaux salariés ;
- objectiver et quantifier nos besoins à moyen terme ;
- préciser le volet social lors du prochain projet d'établissement.

Inconvénient :

- Définir des priorités budgétaires pour maintenir notre politique sociale, dans un contexte économique difficile.

Facteurs clés de réussite :

- La communication en amont et en aval de cette étude.