

**Etablissement :** Hôpital du Vésinet  
**Statut :** Public  
**Département :** 78  
**Contact :** Luce Legendre, directeur des ressources humaines  
01.30.15.85.25, [luce.lefur@hopital-levésinet.fr](mailto:luce.lefur@hopital-levésinet.fr)

## THEME

MANAGEMENT

## TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Restaurer un climat de confiance et mettre fin à des rumeurs négatives

## DIAGNOSTIC DE DÉPART

- Divergence d'analyse sur les causes de départ des personnels entre la direction et les organisations syndicales, et entre les organisations syndicales elles-mêmes.
- Pour les organisations syndicales, les départs sont dus à un mauvais accord local sur les 35h (pas assez de jours RTT par rapport aux autres établissements).

## GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

- Création d'un comité de pilotage composé de la direction des ressources humaines, d'un cadre ressources humaines, et de deux représentants du personnel.
- Elaboration d'un questionnaire et d'une fiche d'analyse des résultats afin de rechercher les motifs de départs volontaires.
- Validation du questionnaire par le comité technique d'établissement.
- Remise des questionnaires à chaque professionnel ayant demandé à quitter l'établissement (depuis novembre 2005).

## OUTILS UTILISÉS

- [Questionnaire](#)
- [Bilan à fin 2006](#)

## MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

- La demande de recensement émane des instances de l'hôpital
- Les résultats sont présentés annuellement au CTE, à la CME et au CA

## RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

### Résultats :

- A fin 2006, le nombre de questionnaires retournés a permis de recenser 37% des départs.
- A permis de mettre fin à une idée reçue tenace qui circulait en interne et de restaurer un climat de confiance.

### Difficultés :

- Faire compléter le questionnaire par les agents concernés

## ENSEIGNEMENTS TIRÉS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

### Avantages :

- Meilleure connaissance des causes de départ, objectivation
- A permis de partager l'analyse car l'outil a été construit ensemble

### Facteurs clés de réussite :

- Participation des organisations syndicales au questionnaire
- Confidentialité du questionnaire et anonymisation pour la validité des réponses