

# Pratiques managériales innovantes

**Bibliographie thématique** : les références sont classées par ordre chronologique décroissant au sein de chaque rubrique (de 2015 à 2020).

## SOMMAIRE

■ PRATIQUES MANAGÉRIALES INNOVANTES	2
■ RECRUTEMENT	4
■ FIDÉLISATION	7

Contacts : [jocelyne.esch@aphp.fr](mailto:jocelyne.esch@aphp.fr) - [soaray.rabarimampianina@aphp.fr](mailto:soaray.rabarimampianina@aphp.fr)



Centre de documentation de l'AP-HP  
Direction des Ressources Humaines  
Centre de la Formation et du  
Développement des Compétences

## ■ PRATIQUES MANAGÉRIALES INNOVANTES

PICQ (Thierry)

### **Les aventures des Baroudeurs de l'innovation managériale.** [en ligne]

2020/02

L'innovation est aujourd'hui perçue comme le principal outil de compétitivité des entreprises, qu'elle soit envisagée sous l'angle technologique ou organisationnel. Les recherches récentes montrent que ces différents types d'innovation ne peuvent se déployer de façon durable que si les méthodes et pratiques de management se renouvellent. Le mouvement vers un management plus horizontal, responsabilisant et bienveillant donne lieu à un foisonnement de pratiques nouvelles qui démontre qu'il n'existe pas de recettes toutes faites. Phénomène de fond ou effet de mode, on assiste à une curiosité croissante des entreprises vers ce sujet, en particulier pour les idées et attentes des nouvelles générations. Une initiative originale, les « [Baroudeurs de l'innovation managériale](#) », apporte une réponse rafraîchissante à cette demande.

<https://theconversation.com/les-aventures-des-baroudeurs-de-linnovation-managériale-131079> (consulté le 03/02/2020)

MEYRONIN (Benoît) ; GRASSIN (Marc) ; BENAVENT (Christophe)

### **Replacer vraiment l'humain au cœur de l'entreprise : le management par le care.** Paris : Magnard-Vuibert, 2019, 185p., fig. réf. 2p.

Cet ouvrage, écrit par des experts du management, du marketing et de l'éthique, propose une approche renouvelée des pratiques managériales. Il s'appuie sur l'éthique du rare, qui consiste à replacer l'humain au cœur de l'entreprise en prenant soin des équipes, des managers et des clients. Il s'ancre dans un vaste mouvement : bien-être au travail, management bienveillant, symétrie des attentions... et constitue une méthode applicable dans la plupart des métiers et des secteurs, qu'ils soient publics ou privés.

Cote : TRA 10.1 MEY

BARRALIS (Jean-Christophe) ; PAGES (Jean) ; CAYRE (Christine) ; et al.

### **L'Appreciative Inquiry à l'hôpital. OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE,** 2019/10, n° 271, 32-56, fig. réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier 'L'Appreciative Inquiry à l'hôpital' : - Le management appréciatif ; - Conduire des transformations à l'hôpital ; - Présentation de l'Appreciative Inquiry : de ses origines à son application à l'hôpital ; - Mesure des transformations par l'Appreciative Inquiry en milieu hospitalier ; - L'AI intuitivement ; - Prendre soin des soignants ; - Un nouvel angle de vue ; - Un double défi : lâcher prise et embarquer tous les acteurs ; - Une double expérience : dynamiser et réparer ; - Concilier la culture Lean et l'approche appréciative ; - L'Appreciative Inquiry au sein du système national de santé anglais.

ROBERT (Marc) ; GIULIANI (Philippe)

### **L'innovation managériale, encore plus efficace que l'innovation technologique !** [en ligne]

2019/07, réf. bibl.

L'innovation est présentée aujourd'hui comme un vecteur majeur de la croissance et de la productivité des entreprises. L'enquête européenne sur l'innovation (Community Innovation Survey) réalisée en 2016 révèle que, parmi les 150 554 sociétés françaises, 51 559 ont innové en organisation, ce qui représente 34,2 % d'entre elles. En comparaison, le ratio pour les innovations technologiques (produits et procédés) n'est que de 33,3 %. Ces données nous permettent d'affirmer que les innovations organisationnelles et managériales, de manière contrintuitive, « constituent le cœur de l'innovation » en France.

<https://theconversation.com/linnovation-managériale-encore-plus-efficace-que-linnovation-technologique-119667> (consulté le 21/11/2019)

CRESPÉL (Agathe) ; NEVE HANQUET (Chantal)

### **Faciliter l'intelligence collective : 35 fiches pour innover, co-construire, mettre en action et accompagner le changement.** Paris : Groupe Eyrolles, 2018, 254p., index, réf. 3p.

Formateurs, consultants, facilitateurs, coaches, managers : vous souhaitez mettre vos groupes en mouvement ? Votre but est de favoriser la créativité, l'agilité, et de développer l'intelligence collective des groupes ? Dans ce livre illustré par de nombreux exemples, vous trouverez : 9 attitudes intérieures pour faciliter la communication ; 7 questions clés pour activer l'intelligence collective ; 5 techniques de mise en action ; la démarche ARC pour faciliter un groupe ; 35 fiches opérationnelles, à utiliser sans modération ! Au-delà des techniques de facilitation éprouvées, vous entrez dans des repères pour répondre à une question clé : qu'est-ce qui permet que le groupe devienne plus vivant ? Tout facilitateur peut s'approprier ces

méthodes, tout en respectant sa zone de confort, sa signature, son audace, sa compréhension et son style. (R.A.).

Cote : TRA 10.5 CRE

MOREAU (Jean-François)

**Le dispositif de Management Consultatif (DMC).** *ETHICA CLINICA*, 2018/07, n° 91, 60-66. 10 réf.

Le dispositif de Management Consultatif (DMC) organise et structure la consultation des personnels d'une organisation en répondant aux objectifs suivants : il développe et renforce le pouvoir des personnels sur leur acte de travail ; il stimule leur participation et leur créativité ; il favorise leur compréhension des finalités de l'organisation ; il contribue à améliorer leur bien-être au travail et à réduire leur stress ; il permet d'identifier des problèmes liés au fonctionnement de l'organisation et de proposer des solutions constructives pour les résoudre. (d'après extrait). Cet article présente le processus de mise en oeuvre d'un tel dispositif.

PETIT DIT DARIEL (Odessa)

**Innovations en matière de qualité de vie au travail, les clusters QVT.** *SOINS CADRES*, 2018/05, n° 106, 49-52. 9 réf.

Identifiée comme axe stratégique fin 2016, la qualité de vie au travail (QVT) est un levier majeur pouvant être mobilisé par tout établissement de santé désireux de fidéliser son personnel et améliorer la qualité de son service rendu. Un projet d'expérimentation nationale a été lancé afin de promouvoir les actions et faciliter les échanges des meilleures pratiques en la matière. Deux exemples de 'clusters QVT', dispositif permettant d'échanger sur des sujets tels que le contenu du travail, la qualité des soins, l'équilibre entre vie privée et activité professionnelle, notamment, peuvent inciter des établissements désireux de se lancer dans cette dynamique.

MARTIN (Loïc)

**Slow management et réorganisation.** *SOINS CADRES*, 2018/02, n° 105 Supp., S16-S18, fig. 13 réf.

Dans le contexte économique et de bouleversements organisationnels tendus actuel, les risques psychosociaux, autant pour les professionnels de proximité que pour les cadres, n'ont jamais été aussi prégnants. L'utilisation du slow management permettrait, grâce à une réflexion sur la proximité, de redynamiser et réhumaniser la relation manager-soignant. (R. A.).

LAGUE (Elisabeth)

**La créativité des cadres à l'hôpital, entre contrainte et recherche de sens.** *OBJECTIF SOINS & MANAGEMENT : LA REVUE DES CADRES DE SANTE*, 2017/10, n° 259, 59-62, 8 réf.

Malgré de nombreuses contraintes institutionnelles leur laissant peu de temps, certains cadres de santé parviennent à éveiller des projets créatifs issus d'une réflexion sur les pratiques. Ces projets, même s'ils sont réalisés en co-construction avec leurs collaborateurs, représentent des espaces d'autonomie dans lesquels les cadres trouvent du sens pour eux-mêmes et pour les autres. Ce travail tente de repérer les ressources internes et externes que ces cadres mobilisent, de comprendre les ressorts d'une possible créativité des cadres à l'hôpital. (R. A.).

MARTIN (Loïc) ; GUERIN (Francis) ; MENISSIER (Thierry) ; et al.

MARTIN (Loïc), coord. ; BARREAU (Pascal), coord.

**La créativité en management.** *SOINS CADRES*, 2017/09, n° 103 Supp., S7-S21, réf. bibl.

Au sommaire de ce dossier consacré à la créativité en management : - Manager la créativité et l'innovation, crainte ou opportunité ? ; - Créer n'est pas innover ; - La place de la créativité au sein des équipes de soins ; - Trouver des idées par le processus créatif ; - Manager la créativité ; - 'La créativité est la condition de l'innovation'.

DEJOUX (Cécile)

**Du manager agile au leader designer.** Malakoff : Dunod, 2017, 126p., index. Réf. 6p., fig., tabl.

La civilisation numérique impacte tous les secteurs d'activité et toutes les entreprises à des degrés différents. Le manager doit alors maîtriser ses bases : savoir décider, savoir motiver, savoir développer les talents et acquérir de nouvelles compétences stratégiques compétences numériques pour avoir les bons codes et les bonnes règles ; compétences d'agilité pour avoir les bons comportements et travailler collaborativement ; compétences de design pour apprendre à penser différemment et à se transformer. Le manager est face à trois défis : accompagner les collaborateurs à sortir du cadre, définir un nouveau cadre car il reste le garant des règles et des résultats, placer l'humain au coeur de la transformation digitale face à la montée en puissance des outils numériques et des robots. (4e de couv.)

Cote : TRA 10 DEJ

STEILER (Dominique) ; SADOWSKY (John) ; ROCHE (Loïck)

**Le slow management : éloge du bien-être au travail.** Fontaine : Presses universitaires de Grenoble, 2016, 105p.

A partir de l'analyse des difficultés et des souffrances de la vie professionnelle, de la compréhension du mécanisme selon lequel des hommes et des femmes peuvent en arriver à se donner la mort, les auteurs de cet ouvrage proposent une vision différente dans laquelle il est possible de mettre en place une nouvelle façon de gérer les dysfonctionnements et d'inventer un nouveau type de management. Ce type de management, garant des conditions de bien-être et de performance, est dénommé slow management. (Tiré de la 4ème de couv.)

Cote : TRA 9 STE

GIRARD (Aurélien) ; RODHAIN (Florence) ; FALLERY (Bernard)

**Intégrer les médias sociaux dans les pratiques d'e-GRH ? Usages et enjeux pour les cabinets de recrutement.** [en ligne]

2015/11, (18p.), réf. bibl.

Cette communication s'intéresse à l'intégration des médias sociaux dans les pratiques de recrutement. D'un point de vue théorique, elle s'appuie sur la littérature dans le champ de l'e-GRH et plus particulièrement dans celui de l'e-recrutement ainsi que sur le concept de capital relationnel. Les résultats issus de deux études de cas menées au sein de deux cabinets de recrutement, l'un généraliste et l'autre spécialisé sont présentés. Ces deux études nous permettent de mieux comprendre les raisons amenant les recruteurs à investir les médias sociaux, leurs usages et les évolutions en termes de relation avec les candidats et en lien avec le métier de recruteur.

<[https://www.researchgate.net/publication/330089354\\_Integrer\\_les\\_medias\\_sociaux\\_dans\\_les\\_pratiques\\_d\\_e-GRH\\_Usages\\_et\\_enjeux\\_pour\\_les\\_cabinets\\_de\\_recrutement](https://www.researchgate.net/publication/330089354_Integrer_les_medias_sociaux_dans_les_pratiques_d_e-GRH_Usages_et_enjeux_pour_les_cabinets_de_recrutement)> (consulté le 21/11/2019).



## ■ RECRUTEMENT

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (D.A.R.E.S.)

REMY (Véronique) ; SIMONNET (Véronique)

**Le recours à Internet améliore-t-il les procédures de recrutement des entreprises? Document d'études** [en ligne]

2020/01, 30p., ann., graph., tabl., fig., réf.bibl.

Le développement d'Internet a considérablement modifié le fonctionnement du marché du travail et notamment la manière dont les employeurs et les candidats se rencontrent. Cette étude vise à mesurer l'effet d'Internet sur le processus de recrutement des employeurs à partir des données de l'enquête « [Offre d'emploi et recrutement 2016](#) » de la Dares menée auprès d'employeurs ayant recruté en 2015. D'après les résultats de cette étude, Internet ne semble pas se substituer aux canaux traditionnels de recherche de candidats (candidatures spontanées, intermédiaires du marché du travail, etc.) à l'exception des relations. Si le fait de recourir à Internet conduit bien à un accroissement du nombre de candidatures examinées, la durée du recrutement n'en est pas pour autant accrue - Internet étant associé à une durée plus courte - pas plus que le coût interne du recrutement. (d'après R.A.)

Document disponible sur le site du Ministère du Travail

<[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de-236\\_recours\\_a\\_internet.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de-236_recours_a_internet.pdf)> (consulté le 10/01/2020)

Cabinet ROBERT WALTERS

**Recrutement et intégration des talents : quelle place pour l'innovation ?** [en ligne]

2019, 44p., phot. graph.

Comment optimiser votre processus de recrutement ? Le cabinet Robert Walters publie un livre blanc qui a pour ambition d'aider les employeurs à améliorer leurs méthodes de recrutement. Les trois points abordés : - L'innovation au service de la quête des talents ; - Réinventer l'entretien et l'évaluation des candidats avec l'innovation ; - Un on-boarding innovant pour un meilleur engagement. Cas pratiques et retours d'expérience illustrent ces sujets.

Rapport disponible sur le site du Cabinet ROBERT WALTERS

<<https://www.robertwalters.fr/content/dam/robert-walters/country/france/files/whitepapers/livre-blanc-innovation-recrutement.pdf>> (consulté le 21/11/2019).

Agence régionale de santé (A.R.S.), Île-de-France

### **Séminaire RHS Professions Paramédicales en établissement de santé. [en ligne]**

2019, 75p., graph., tabl.

Ce document PowerPoint présente les résultats de deux enquêtes menées par l'Agence régionale de santé (A.R.S.) Île-de-France, en juin 2019. L'une, « *Enquête relative aux postes vacants en établissement de santé* », conforte l'idée que quelques métiers concentrent la majeure partie des difficultés de recrutement. L'autre, « *Enquête auprès des étudiants paramédicaux sur l'attractivité des professions paramédicales en Île-de-France* », met en évidence le caractère déterminant des stages réalisés au cours de la formation pour le choix du premier lieu d'exercice professionnel.

Document disponible sur le site de la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (F.E.H.A.P.)

[http://www.fehap.fr/jcms/seminaire-100719-version-def-fehap\\_296909](http://www.fehap.fr/jcms/seminaire-100719-version-def-fehap_296909) (consulté le 21/11/2019)

RENAUT (Marion) ; ROUGET (Samuel) ; VALENTIN (Virginie)

### **Développer la marque employeur à l'hôpital. Montrer qui l'on est ou être ce que nous montrons ?**

*REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2019/09-10, n° 590, 72-76, tabl.

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.

ROUX (Amélie)

### **Attractivité paramédicale et difficultés de recrutement. Enquête de la Fédération hospitalière de France. [en ligne].**

*REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2019/09-10, n° 590, 14-17, tabl., graph.

Il ressort de cette enquête, menée auprès de 350 établissements que des postes restent vacants faute de candidat.e.s adapté.e.s dans les métiers d'infirmier.e.s et d'aides-soignant.e.s. 70% des établissements enquêtés observent également une hausse des départs de professionnels, notamment pour un exercice libéral dont l'attrait s'explique par la flexibilité organisationnelle offerte et un niveau de rémunération plus élevé. Concernant la difficulté de recrutement, plusieurs raisons sont invoquées : l'image négative des conditions de travail, la rémunération jugée peu attractive, les contraintes horaires et statutaires qui peuvent conduire à un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle.

[https://www.fhf.fr/content/download/151569/1251343/version/2/file/RHF\\_Enqu%C3%AAte+FHF+Attractivit%C3%A9\\_2019.pdf](https://www.fhf.fr/content/download/151569/1251343/version/2/file/RHF_Enqu%C3%AAte+FHF+Attractivit%C3%A9_2019.pdf) (consulté le 20/11/2019)

VOLET (Séverine) ; GRANIER (Michèle) ; CALMES (Gilles)

### **Qualité de vie au travail et attractivité médicale. GESTIONS HOSPITALIERES**, 2019/03, n° 584, 163-168 réf. bibl.

Au centre hospitalier Sud Francilien, la présidente de la commission médicale d'établissement et la direction ont initié une démarche permettant d'améliorer les conditions d'exercice des personnels médicaux. Il s'agit en définitive de favoriser l'émergence d'une politique plus globale visant à renforcer l'attractivité de l'établissement.

NIEBORAK (Emilie)

Horizontal Software

### **Tendances 2019 : Réinventer les rh avec la digitalisation. [en ligne]**

2019, (19p.), graph., phot.

Quelle est la maturité digitale RH en entreprise ? L'un des objectifs de cette étude est de montrer que la fonction RH est en train de se réinventer. L'étude a été réalisée auprès d'environ 100 entreprises françaises. Elle s'interroge sur les éléments suivants : Quels sont les points clés à connaître pour digitaliser ses RH ? Pourquoi le collaborateur est si central dans cette démarche ? Comment définir ses priorités ? Quelles sont les tendances à venir pour 2019 ?

<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3334433/Livres%20Blancs/Livre-blanc%20tendances%20RH%20et%20digitales%202019.pdf> (consulté le 21/11/2019)



PathMotion

**Expérience Candidat : État des Lieux 2018.** [en ligne]

2018/03, 10p., phot.

PathMotion est une plateforme conversationnelle qui permet de créer un dialogue entre les collaborateurs d'une entreprise et ses candidats à l'embauche. Ce document présente les résultats de différentes analyses de l'expérience Candidat menées par l'entreprise.

<https://www.pathmotion.co/hubfs/Ebooks/%5BFR%5D%20Candidate%20Experience%20Debrief%20-%20March%202018.pdf> (consulté le 21/11/2019)

DIVAY (Sophie)

**La nouvelle fabrique de la carrière des cadres de santé à l'hôpital : entre réglementation et cooptation.** *SCIENCES SOCIALES ET SANTE*, 2018/03, vol. 36, n° 1, 39-64, réf. bibl.

L'hôpital est depuis quelques décennies soumis à des mesures de contrôle et de restriction de ses dépenses. Tous les personnels hospitaliers sont confrontés à des changements fréquents, souvent contradictoires et pénibles, qui entraînent une intensification de leur charge de travail. Les dirigeants doivent compter sur des relais capables de faire accepter leurs décisions. De par leur proximité avec les soignants, les cadres de santé représentent des acteurs-clé dont il s'agit de faire de « bons managers ». De ce fait, la fabrication de ces cadres devient un enjeu essentiel pour le « bon fonctionnement » des hôpitaux. Parallèlement aux conditions réglementaires qui régissent les carrières statutaires des personnels de la fonction publique hospitalière, se mettent en place des règles organisationnelles et locales, propres au secteur privé, relevant d'une des formes du Nouveau Management Public. Ces évolutions participent à la mutation de l'hôpital public en hôpital-entreprise.

FERONI (I.)

**Le recrutement des cadres de santé : entre profession et intégration institutionnelle.** **Commentaire.** *SCIENCES SOCIALES ET SANTE*, 2018/03, vol. 36, n° 1, 65-70, réf. 1p.

Ce commentaire fait suite à l'article du même numéro : La nouvelle fabrique de la carrière des cadres de santé à l'hôpital : entre réglementation et cooptation (pp. 39-64).

SALVI (Nicolas) ; VERGE (Lionel)

**' Marque employeur ' à l'hôpital : pourquoi et comment faire ?** *SANTE RH*, 2018/01, n° 101, 15-19, réf. bibl.

Mêlant les enseignements du marketing, de la communication et des RH, la notion de ' marque employeur ' traduit le déploiement d'une stratégie coordonnée qui sait mettre en valeur les avantages compétitifs d'un employeur. Le développement d'une ' marque employeur ' à l'hôpital n'implique pourtant pas un bouleversement majeur de nos organisations peut améliorer la visibilité et la valorisation des dispositifs RH existants, au travers de démarches simples et pragmatiques. Avant d'illustrer par des exemples concrets les différents axes qui pourraient structurer une telle stratégie, il convient d'insister sur l'intérêt de cette approche pour les politiques RH d'un hôpital.

HOUSSEL (Marie) ; MULLER (Valérie)

**Attractivité médicale : Les médecins expriment leurs besoins, la FHF lance un Mooc.** *REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2017/11-12, n° 579, 44-47, ill.

Dans un contexte de forte pénurie médicale, avec un taux national de vacance statutaire de 26,5 % pour les postes de praticien hospitalier temps plein et de 46,1 % pour les temps partiels, les établissements sont amenés à conjuguer la dimension territoriale des projets médicaux avec une demande de meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle ; des parcours professionnels longs, souvent au sein d'un même établissement, avec le souhait de parcours plus diversifiés ; des difficultés de recrutement et de fidélisation avec l'absence de marge de manoeuvre sur le statut.

LOUISE (Virginie) ; KROLL (Anne-Gaëlle)

FAGGIANELLI (Félicie), collab. ; VAAST (Hélène), collab. ; DUVAL (Célestine), collab.

**GPMC, vision territoriale et cartographie des métiers.** *REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE*, 2017/11-12, n° 579, 34-37, graph.

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) se renouvelle au prisme des enjeux actuels : attractivité, évolution des métiers, qualification, dialogue social, dynamiques territoriales... Pour les établissements et les groupements, le défi consiste à coupler leur connaissance des métiers à une appréciation fine des besoins en compétences.

CRIE (Dominique) ; SALVI (Nicolas) ; BERTRAND MAPATAUD (Marc) ; LE MAUX (Marie)  
**Marque employeur et marketing RH. REVUE HOSPITALIERE DE FRANCE**, 2017/07/01, n° 577, 8-23,  
fig. réf. bibl.

Les marques commerciales créent du sens et génèrent une attractivité. Quelles sont les transpositions possibles dans les établissements ? Comment travailler son image et protéger sa e-réputation ? Ce dossier revient sur l'image et l'identité de marque puis se penche sur les possibles utilisations pour les établissements et les groupements d'établissements notamment les groupements hospitaliers de territoire.

BIGOT (Antonella) ; LEROY (Marie-France) ; POULAIN (Valérie)  
**Entretien d'embauche, une simulation du type 'job dating'**. *SOINS CADRES*, 2016/09, n° 99, 60-62,  
tabl. 4 réf.

La simulation en santé par le jeu de rôle favorise l'apprentissage de la posture des futurs professionnels pour l'entretien d'embauche. Comment les étudiants en soins infirmiers ont pu être préparés au recrutement ? Retour d'expérience des différentes étapes mises en place auprès des apprenants en fin de formation. (R. A.).

BUBIEN (Yann)  
**L'attractivité de l'hôpital public. GESTIONS HOSPITALIERES**, 2016/02/01, n° 553, 86-89.  
Comment rendre l'hôpital public attractif pour les jeunes professionnels ? La détection des jeunes talents, l'accueil, la reconnaissance, l'innovation pédagogique et l'accompagnement tout au long de la carrière sont autant de défis permettant de fidéliser les professionnels. Témoignage avec le CHU d'Angers.

EDIN (Vincent) ; MATHIVET (Cécile)  
Lab'Ho, Observatoire des Hommes et des organisations  
**Recruter, recrutez, recruté(e)s autrement : pour une autre culture du recrutement.** [en ligne]  
2015/02, 120p., graph., tabl., phot.

Lab'Ho s'est interrogé sur la façon de penser autrement les bases du recrutement pour favoriser un marché de l'emploi ouvert à tous les talents et contribuer ainsi au combat pour l'emploi. L'étude propose plusieurs pistes d'analyse des divers processus de recrutement, au regard de facteurs tels que la taille des entreprises, l'ampleur des services des ressources humaines ; mais aussi les besoins humains, en compétences ou en formations, et les tendances à l'utilisation des nouvelles technologies dans la détection des talents.

<[https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2015/02/Recruter\\_Autrement.pdf](https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2015/02/Recruter_Autrement.pdf)> (consulté le 21/11/2019)



## ■ FIDÉLISATION

SIBE (Matthieu)  
**Le Magnet Hospital : un modèle managérial de l'attractivité et de la fidélisation en 10 questions.**  
[en ligne]  
2019, (20p.), graph.

Le concept de « *Magnet Hospital* » est né au début des années 1980 avec le développement d'un programme de labellisation, le *Magnet Hospital Recognition Program*, aux États-Unis, pour répondre à l'épuisement professionnel des professions de santé, notamment des infirmier.e.s. Ce programme distingue les hôpitaux dit "magnétiques" ou "aimants", reconnus pour allier des résultats sanitaires performants et des conditions de travail jugées favorables par les soignant.e.s.

Document disponible sur le site de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (A.N.F.H.)

<[http://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/intervention\\_m.sibe\\_lhopital\\_magnetique.pdf](http://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/intervention_m.sibe_lhopital_magnetique.pdf)> (consulté le 21/11/2019)

SCHAFFERT (René) ; ROBIN (Dominik)  
**Etude sur le maintien dans la profession : que souhaitent les infirmières pour rester dans la profession ?** *SOINS INFIRMIERS : KRANKENPFLEGE*, 2019-06-01, n° 6, 64-66.

Quelques années après avoir terminé leur formation, la majorité des infirmières et infirmiers souhaitent rester dans la profession. C'est ce que montrent les résultats de la troisième vague d'enquête d'une étude

longitudinale nationale sur l'entrée dans la vie active des diplômées 2011/2012. Néanmoins, les conditions-cadres doivent impérativement évoluer pour que le personnel reste dans la branche. (R.A.)

MASCLAUX (Jean-Luc)

**Accompagner et fidéliser, un défi pour une performance collective.** *SOINS CADRES*, 2018/02, n° 105, 18-20, 6 réf.

Dans le contexte actuel, il est difficile de recruter et de fidéliser des professionnels infirmiers notamment dans le domaine de la psychiatrie. Il faut donc mettre en place des stratégies. L'accueil et l'accompagnement des nouveaux professionnels en font partie tout comme la valorisation et la promotion. Retour d'expérience dans un établissement public de santé mentale en Haute-Savoie. (R. A.).

DESMARAIS (Céline) ; ABORD DE CHATILLON (Emmanuel) ; MASCLAUX (Jean-Luc) ; et al.

**Accompagner la prise de fonction.** *SOINS CADRES*, 2018/02, n° 105, 13-45, fig. réf. 1p.

Au sommaire de ce dossier 'Accompagner la prise de fonction' : - Une nécessité éthique et pragmatique ; - Devenir manager, enjeux et difficultés ; - Accompagner et fidéliser, un défi pour une performance collective ; - Simulation managériale, favoriser le développement des compétences ; - La prise de fonction, dispositif pédagogique pour partager les expériences ; - L'accompagnement des élèves directeurs des soins à l'EHESP ; - Un dispositif d'accompagnement aux fonction de cadre supérieur de santé ; - Analyse des pratiques professionnelles managériales et accompagnement des cadres ; - Attentes des nouveaux professionnels infirmiers et rôle des cadres de proximité ; - Le coaching de prise de fonction ; - L'analyse des pratiques, un levier de formation et de professionnalisation.

DESHAIES (Jean-Louis)

DELHON (Laetitia), collab. ; MESLET (Bruno), préf. ; HESLON (Christian), postface

**L'humain d'abord : pour des professionnels bien traités et bientraitants.** Rennes : Presses de l'EHESP, 2017, 199p., ann. réf. 3p.

Le constat est sans appel : à l'hôpital et dans les établissements sociaux et médico-sociaux, l'épuisement professionnel et la perte de sens sont hélas de plus en plus répandus. Dans un entretien avec une journaliste, Jean-Louis Deshaies propose des solutions concrètes pour y remédier (management participatif et co-constructif, meilleures évaluations, communication interne, réflexion sur la représentation syndicale...). Avec son franc-parler, il dénonce les incohérences de certaines organisations du travail et nous invite à sortir du fatalisme, à l'aide de solutions simples et de bon sens (déroulement des réunions, amélioration du processus de recrutement, libération de la parole des professionnels...). (R.A.).

Cote : TRA 3 DES

