

4<sup>ème</sup> édition



24 & 25 septembre 2015

CNOSF - Maison du Sport Français - Paris 13

# TROPHEE DE L'INNOVATION RH

## Dossier de candidature 2015

### Trophée de l'innovation en Ressources Humaines FHF – MNH

*Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la FHF et la MNH proposent de récompenser des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ayant mis en œuvre des actions innovantes dans le domaine des RH du personnel médical et non médical.*

Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer en déposant un dossier de candidature **avant le 15 mai 2015**

par mail à [nadine.driss@sphconseil.fr](mailto:nadine.driss@sphconseil.fr)

ou par courrier à l'adresse suivante : SPH Conseil, 1 bis rue Cabanis - 75014 PARIS

pour plus d'informations : Nadine DRISS, tél. 01 44 06 84 49



## OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines du personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer.

Ce prix permet :

- de valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- de promouvoir votre établissement,
- de diffuser vos initiatives auprès des autres établissements et permettre ainsi de faire progresser collectivement la politique des RH,
- d'être distingué par la FHF et la MNH.

## TYPES D'ACTION

Cette année, aucun thème n'est défini a priori afin de permettre un retour d'expériences dans tous les domaines de la GRH du personnel médical et non médical.

Plusieurs projets seront retenus. Si votre projet ne l'est pas il fera cependant l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

## SELECTION DES CANDIDATURES

La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- une méthodologie développée de façon claire,
- le caractère innovant du projet,
- un calendrier d'actions qui démontre que le projet est passé au stade opérationnel,
- l'évaluation de ses résultats et les indicateurs utilisés,
- l'intérêt pour le service public hospitalier,
- le caractère transposable du projet à d'autres établissements,
- le travail d'équipe nécessaire à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

## REMISE DES PRIX

Les trophées seront remis lors des rencontres RH des 24 et 25 septembre 2015. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF et de la MNH.

**FICHE DETAILLEE**

(3 pages maximum)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Hôpitaux Universitaires Paris-Sud (Antoine Béclère, Bicêtre, Paul Brousse) – AP-HP

Service : Direction des affaires médicales

Adresse : 78 rue du Général Leclerc

Code postal : 94270

Ville : LE KREMLIN BICETRE

Personne référente :

Fonction :

Tél. :

E-mail :

**Domaines** (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- ATTRACTIVITE
- COMMUNICATION INTERNE
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL
- COOPERATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS
- COOPERATION ENTRE PROFESSIONNELS
- DIALOGUE SOCIAL
- FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
- GESTION RH / CONTROLE DE GESTION
- GPEC
- MANAGEMENT
- ORGANISATION DU TRAVAIL
- POLITIQUE SOCIALE
- AUTRES (préciser) .....

**Personnel concerné :**

PM

PNM

## Projet Ressources Humaines Médicales

### Contexte et objectifs

Dans un contexte de démographie médicale qui se tendait fortement sur certaines disciplines, Les Hôpitaux Universitaires Paris Sud (AP-HP) ont souhaité travailler à la rédaction d'un projet Ressources Humaines Médicales ayant pour objectif d'afficher de manière très claire et lisible, aussi bien pour les personnels en poste que pour les futurs recrutés, les grands axes de la politique de gestion des ressources humaines pour le personnel médical. Il s'agissait également de caler la politique RH médicale sur celle du personnel non médical, tout en tenant compte des problématiques et des spécificités de gestion propres au personnel médical.

Il traduit la volonté du groupe hospitalier d'offrir les moyens aux responsables de structure d'assurer une meilleure gestion de leur personnel, dans le respect des obligations réglementaires qui sont les leurs, et son souhait de travailler à l'amélioration des conditions de travail de ses professionnels médicaux.

Le projet a été présenté et validé en CME locale en juin 2014.

### Description du projet, actions réalisées et calendrier

3 axes identifiés :

#### 1. Emploi et développement des compétences

- GPEC : diffusion d'un bilan social du pôle (pyramide des âges, état prévisionnel des sorties, suivi des mouvements de PH) aux chefs de pôle et à la Commission des Temps et Effectifs Médicaux  
*Point d'étape : bilan diffusé à l'ensemble des pôles et présenté en CTEM fin 2014 afin que les responsables médicaux du groupe hospitalier puissent avoir une meilleure vision prospective des évolutions des services.*
- Recrutement et attractivité : visibilité des offres d'emploi et réactivité de la direction sur la recevabilité d'un recrutement  
*Point d'étape : engagement de la direction des affaires médicales pour une réponse dans les 72 h.*
- Intégration des personnels : remise d'un livret d'accueil à chaque nouveau médecin, information au GH de l'arrivée de nouveaux titulaires, temps d'accueil réservé et participation à la première CME locale.  
*Point d'étape : mise en place du livret d'accueil en 2015. Temps d'accueil et information sur les nouveaux PH réalisée depuis 2014*
- Fidélisation : développement de la politique sociale (place en crèche, prêts d'accession à la propriété à taux préférentiel, offre de logement au sein du parc immobilier hospitalier, facilitation des déplacements professionnels) et remise chaque année d'un bilan social individuel (document individuel comportant des éléments d'information sur l'ensemble des éléments de rémunération et avantages sociaux dont bénéficie les médecins du groupe)  
*Point d'étape : premier bilan social individuel envoyé au second trimestre 2014. Prochain envoi prévu en juin 2015.*
- Formation : communication autour du dispositif de formation médicale continue et de la prise en charge financière des frais de formation  
*Point d'étape : rappel effectué par l'intermédiaire du bilan social sur le dispositif de formation à l'AP-HP.*

## 2. Accompagnement au management des équipes médicales

- Accompagnement des nouveaux praticiens : la Direction des Affaires Médicales rencontre chaque praticien après 3 mois d'exercice au sein du GH et le président de la CMEL rencontre chaque nouveau PH dans les 3 mois suivant sa nomination.  
*Point d'étape : premiers entretiens menés en 2014. Travail à mener sur la pérennisation de la procédure.*
- Nomination des chefs de service : la Direction des Affaires Médicales organise un point avec le nouveau chef de service sur le suivi des effectifs, le budget du PM, la gestion du temps médical, le calendrier et la procédure de révision des effectifs ; systématisation de la formation EMAMH  
*Point d'étape : instauration en 2014 d'un temps de formation interne à la gestion du personnel médical lors de chaque nomination.*
- Communication : participation des chefs de service à la CME locale et diffusion élargie des comptes-rendus ; rendez-vous semestriel entre la Direction des Affaires Médicales et les chefs de pôle  
*Point d'étape : élargissement réalisé en 2014. Structuration des rendez-vous semestriel en 2015-2016.*
- Gestion personnalisée des praticiens : promotion des entretiens individuels entre le chef de service et ses praticiens ; si besoin, réunion de la Commission Vie Hospitalière

## 3. Organisation et conditions de travail

- Organisation du travail : accompagnement des services dans l'amélioration de leur organisation et de la définition des besoins au regard des contraintes réglementaires, en lien avec le trinôme Qualité / Commission des Temps et Effectifs Médicaux / Commission Vie Hospitalière  
*Point d'étape : définition de la méthode de travail en 2015. Premiers travaux en 2016.*
- Prévention des risques professionnels : mise en place d'un Dossier Individuel de Suivi des Expositions aux Risques Professionnels ; suivi des accidents du travail et des actions correctrices ; bilan annuel présenté en CMEL  
*Point d'étape : déploiement 2016.*
- Prévention des addictions : renforcement du dispositif mis en place par la mission FIDES et du dispositif de suivi des praticiens par la médecine du travail  
*Point d'étape : travail en cours avec la médecine du travail.*

**Méthode adoptée :** association des différents acteurs, instances...

Le projet a été élaboré en lien avec la Commission Médicale d'Etablissement Locale du groupe hospitalier et ses sous-commissions (Commission des Temps et Effectifs Médicaux et la Commission Vie Hospitalière). Il tient compte des orientations et des valeurs de l'AP-HP.

**Résultats obtenus et modalités d'évaluation** : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients...

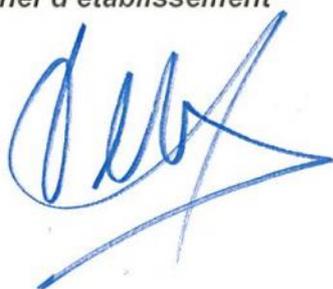
Il n'est pas encore possible de mesurer l'ensemble des résultats obtenus (mise en place prévue sur 5 ans, impact sur plusieurs années).

Néanmoins, le bilan social de pôle a permis aux chefs de pôle notamment de travailler sur la prospective des demandes d'emploi et sur la structuration de certaines activités au cours des années à venir, en fonction de la démographie observée.

Les retours tant des praticiens que des chefs de services sur les premières actions mise en place (bilan social individuel, accueil des nouveaux praticiens, nomination des Praticiens Hospitaliers) sont positifs.

Il est prévu une évaluation annuelle avec les sous-commissions de la CME locale permettant de réajuster les actions déjà mises en place et de définir le programme de déploiement des axes non encore traités.

*Date et signature du chef d'établissement*

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E. Genestier', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Elsa GENESTIER**  
Directrice des Hôpitaux universitaires  
Paris-Sud

**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Hôpitaux Universitaires Paris-Sud (Antoine Béclère, Bicêtre, Paul Brousse) – AP-HP  
Service : Direction des affaires médicales  
Adresse : 78 rue du Général Leclerc  
Code postal : 94270  
Ville : LE KREMLIN BICETRE

**Domaine :**

ATTRACTIVITE ; COMMUNICATION INTERNE ; CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL ;  
FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ; GPEC ; MANAGEMENT ; ORGANISATION DU  
TRAVAIL : POLITIQUE SOCIALE

**Personnel concerné :**     PM     PNM

**Titre**

**Projet Ressources Humaines Médicales**

**Résumé (maximum 10 lignes)**

Les objectifs du projet sont d'offrir aux responsables médicaux les outils pour assurer la meilleure gestion possible de leurs équipes, de veiller au respect des obligations réglementaires, d'améliorer les conditions de travail des personnels médicaux et de travailler en lien avec la Commission des Temps et Effectifs Médicaux ainsi que la Commission Vie Hospitalière.

Trois thématiques ont été identifiées pour mener des actions en termes d'emploi et de développement des compétences ; d'accompagnement au management ; d'organisation et de conditions de travail.

Cela a notamment permis la diffusion d'un bilan social (aux pôles et à chaque praticien, la réalisation d'un livret d'accueil, un développement de la politique sociale, de prévention des risques professionnels et de la formation médicale continue, des réunions de services ainsi qu'entre la DAM et les chefs de pôle sur les problématiques organisationnelles, d'effectifs, de temps médical et du budget.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.