

# Projet social et professionnel 2015-2019

CME

Mardi 9 décembre 2014

DRH / DOMU

# Plan stratégique et Projet Social et Professionnel

---

## Le plan stratégique de l'AP-HP:

- présenté aux instances de juillet 2014
- constitue le socle du **projet d'établissement** qui est complété par le **PSP**, le projet qualité, le projet de prise en charge des patients
- comporte un axe 3 orienté vers les RH :
  - Intitulé: « améliorer la performance sociale et managériale »
  - Cet axe constitue un cadre général pour l'élaboration du PSP de l'AP-HP

## Le **PSP** est présenté aux instances centrales de fin d'année :

- CHSCT central du 14 novembre
- CTE Central du 17 novembre
- CME du 9 décembre
- Conseil de surveillance du 11 décembre 2014

# Méthode d'élaboration du Projet Social et Professionnel :

---

- Un **PSP unique** pour le personnel médical et non médical
  - Le texte s'adresse à toutes les catégories professionnelles
  - Mais effectue un focus sur des spécificités PM
  
- Texte de la **CVH** sur le projet de plan stratégique
  - Proposition du président de CME d'intégrer ce texte dans le PSP
  - Co-rédaction DOMU / CVH de paragraphes spécifiques au PM
  - Groupe de travail de la CVH animé par Anne Gervais et Nicolas Dantchev
  
- Participation des représentants de la CVH aux réunions de concertation avec les OS

# Contenu du Projet Social et Professionnel (1)

---

- Le PSP intègre des éléments de contexte liés aux facteurs environnementaux et institutionnels
- Il réaffirme des principes arrêtés dans le cadre du dialogue social mené au sein de l'institution: protocole d'accord sur le dialogue social, schéma d'organisation de l'encadrement et politique de management.
- Il prend en compte les principaux enseignements issus de la démarche du baromètre interne.
- Il fait une place importante au thème de la qualité de vie au travail en favorisant les démarches participatives et en cherchant à optimiser les organisations.

# Contenu du Projet Social et Professionnel(2)

---

- Il engage l'AP-HP à conforter sa responsabilité sociale
  
- Il laisse la possibilité aux différents intervenants de s'engager dans une démarche de protocole d'accord sur certaines thématiques:
  - Qualité de vie travail
  - Emploi des seniors
  - Handicap et inaptitude
  - Lutte contre les discriminations

# Structure du PSP

---

Le PSP se décline en 5 orientations:

- Sécuriser les parcours professionnels et promouvoir le développement professionnel
- Promouvoir un management par la confiance
- Améliorer la santé et la qualité de vie au travail
- Conforter la responsabilité sociale de l'AP-HP
- Anticiper l'évolution des emplois et des effectifs

un paragraphe concernant le PM figure dans chaque orientation.

# Axe 1: Sécuriser les parcours et promouvoir le développement professionnel

---

➤ Pour le personnel médical:

- **Valoriser les talents et compétences tout au long du parcours professionnel**

- Favoriser l'accès à la formation
- Travailler sur les mesures d'attractivité, notamment pour les spécialités sensibles

- **Renforcer l'accompagnement individualisé**

- Mieux informer sur les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle
- Accompagner les projets professionnels
- Favoriser une meilleure articulation avec le CNG

# Axe 2: promouvoir un management par la confiance

---

## ➤ Pour le personnel médical:

### ➤ Appuyer et conforter le management médical

- Former au management
- Conforter et soutenir les praticiens en position de responsabilité
- Systématiser des rencontres individuelles praticiens / responsables de structure

### ➤ Favoriser une démarche participative

- Informer au sein des services
- Encourager des réunions régulières
- Diffuser l'information en provenance du pôle, du GH, de l'AP-HP

# Axe 3: Améliorer la santé et la qualité de vie au travail

---

- **Renforcer les services de santé au travail:**
  - Universitarisation / promotion de la recherche
  - Nouveaux modes d'accès à la spécialité: recrutements de PH / médecins collaborateurs / reconversions de praticiens

➤ Pour le personnel médical:

- **Renforcer le suivi de la santé au travail des praticiens**
  - Accès à une visite médicale à l'arrivée à l'AP-HP et suivi médical
  - Prendre en compte la pénibilité au travail
  - Accompagner l'évolution des conditions d'exercice selon l'âge et l'état de santé
- **Prendre en compte les risques psycho-sociaux touchant le PM**
  - Veiller au fonctionnement régulier des CVH locales
  - Traiter les situations individuelles de souffrance au travail (messagerie CVH)
  - Informer les praticiens en situation de management sur la nature des RPS et leurs conséquences

# Axe 5: Anticiper l'évolution des emplois et des effectifs

---

➤ Pour le personnel médical:

- **Attirer les jeunes praticiens**
  - GPEC: identifier les besoins par spécialités / répondre quantitativement et qualitativement aux besoins de l'institution
  - Mieux faire connaître et valoriser l'AP-HP
  - Accueil des internes / Intégration des jeunes praticiens
- **Savoir rester attractif tout au long de la carrière**
  - Agir sur les facteurs de motivation identifiés par le baromètre interne
  - Favoriser la dynamique d'équipe
  - Etre attentif au suivi individualisé des parcours professionnels
  - Identifier les causes des départs

# Mise en œuvre du PSP

---

- Les objectifs du PSP sont déclinés en **actions** à mettre en œuvre.
- Ces actions feront l'objet de **plans annuels** précisant, pour chacune, les étapes de mise en œuvre, le calendrier, les ressources nécessaires et les indicateurs et modalités d'évaluation.
- La DRH de l'AP-HP et la DOMU assureront la coordination de la mise en œuvre du PSP en pilotant la mise en place de **groupes thématiques** et en assurant un suivi de l'état d'avancement du PSP.

# Déclinaison locale de la démarche « projet d'établissement »

---

- Le PSP sera décliné au sein des GH, Hôpitaux et Pôles d'Intérêt Commun.
- Le cadre général a été précisé dans la note du Directeur Général du 15 juillet 2014.
- Le projet des GH reprendra les mêmes orientations que les axes développés dans le plan stratégique de l'AP-HP.
- Une présentation des composantes du **projet d'établissement** des GH, dont le **PSP**, interviendra devant les instances locales au début de l'année 2015.