

Mise en œuvre du plan RHPM : charte du management de l'équipe médicale et entretien annuel

CME

10 janvier 2017

Le contexte

1. Le plan RHPM adopté par le directoire et qui a fait l'objet d'un avis favorable de la CME en date du 10 mai 2016 prévoyait :

- ❖ la rédaction d'une charte du management de l'équipe médicale
- ❖ la mise en place en 2017 d'entretiens annuels individuels entre les praticiens et leur responsable de structure.

- Une charte et un guide rédigés dans le cadre d'un groupe de travail,
- 4 réunions entre septembre et novembre 2016,

2. La stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail du 5 décembre 2016 qui prévoit, notamment, un entretien individuel annuel pour chaque professionnel afin de renforcer l'écoute et la reconnaissance individuelle

**Un groupe de travail composé de membres de la CVH,
d'un président de CVHL,
de directeurs des affaires médicales,
de directeurs des ressources humaine, et de la DOMU**

■ Dr Nicolas DANTCHEV

■ Pr Rémi SALOMON

■ Dr Marie-Isabelle BORNES

■ Pr Isabelle CONSTANT

■ Pr Nelly FRYDMAN

■ Dr Christophe SEGOUIN

■ Florent BOUSQUIE

■ Pascale COSIALLS

■ Lise CHARMET-DELAOUTRE

■ Gaïa GANS

■ La DOMU : Christine WELTY, Hélène OPPETIT, Gwenn PICHON-NAUDE, Frédéric LE ROY

Une charte qui rappelle les principes et comportements qui constituent le socle du management médical

- **Une charte articulée autour de valeurs médicales traditionnelles mais également porteuse de valeurs managériales :**
 - ❖ La responsabilité
 - ❖ L'exemplarité
 - ❖ Le respect et la confraternité
 - ❖ La reconnaissance et la valorisation du travail d'autrui
 - ❖ Le travail en équipe

- **A ces valeurs sont associés des actions et comportements concrets attendus des responsables médicaux.**

Un guide de l'entretien

- **L'entretien annuel individuel doit être organisé de façon systématique, ce n'est pas un entretien d'évaluation**

- **Le guide explicite les objectifs et les attendus de cette démarche novatrice :**
 - ❖ Favoriser la meilleure adaptation des projets professionnels personnels au projet de la structure et de l'institution et favoriser l'attractivité de l'exercice médical à l'AP-HP,
 - ❖ Promouvoir un management par la confiance et favoriser l'engagement des praticiens dans la réalisation du projet de service,
 - ❖ Maintenir et renforcer la motivation des praticiens au sein de l'équipe,
 - ❖ Prévenir les risques psycho-sociaux.