

# Plan ressources humaines médicales *(Plan RH-PM pour le projet d'établissement 2020-2024)*

## CME du 6 octobre 2020

DPQAM

## 2020 : Enjeux du second plan RH-PM

S'inscrit dans le projet d'établissement 2020-2024 dans le contexte suivant:

- Une organisation de l'offre de soins AP-HP et régionale autour de 6 grands GHU AP-HP ( et création des DMU) et de 16 GHT en IDF.
- Une évolution des métiers, un contexte concurrentiel accru qui met en tension certaines disciplines, des changements profonds sur les juniors ( volume des internes accueillis, modification du temps de travail et de l'exercice professionnel)
- La volonté des pouvoirs publics d'engager réforme profonde de l'exercice professionnel médical (Ségur de la santé et Ma santé 2022) fondée sur le décroisement et des évolutions du parcours professionnel

## 2020 : Trois axes du nouveau plan RH-PM

### Axe 1 : Accompagner les équipes médicales dans les évolutions de l'organisation hospitalière et des métiers

- **Développer les compétences managériales des responsables de service et de la gouvernance des DMU**
- **Poursuivre la politique de conciliation médicale** (*identifier un vivier de conciliateurs dans les groupes hospitaliers et en assurer la formation et l'animation*)
- **Favoriser la coopération et le travail des équipes médicales et paramédicales** (*appel à volontariat d'un service expérimentateur /GHU sur la concordance des temps médicaux et non médicaux, définition de nouvelles organisations en fonction du développement des pratiques avancées et protocoles de coopération*)
- **Favoriser l'égalité professionnelle homme-femme notamment dans l'accession aux responsabilités**
- **Intégrer une politique de qualité de vie au travail** dans les projets de service et de DMU et proposer une politique QVT spécifique pour les internes
- **Améliorer le dispositif de suivi médical des médecins**

## 2020 : Trois axes du nouveau plan RH-PM

### Axe 2 : Promouvoir une politique d'attractivité et de fidélisation des carrières médicales à l'APHP

- **Décliner les dispositifs d'attractivité prévus dans les différents plans** et proposer des modèles d'intégration et de progression dans la carrière hospitalière
- **Valoriser les parcours professionnels diversifiés au sein de l'AP-HP** (possibilités de missions complémentaires, projets qualité, accréditation en équipe, postes d'accueil) et **communiquer sur les forces de l'APHP** (offre de formation, description des carrières à l'APHP )
- Développer les **outils de participation des personnels** (retex, baromètre social) permettant une large association aux projets de service
- **Analyser l'évolution démographique** des différentes disciplines en tenant compte des évolutions de prise en charge/technologiques afin de déterminer les besoins en compétences médicales dans les 5 à 10 ans
- **Développer une évaluation très en amont des besoins** (outils d'analyse, indicateurs de ressources humaines, suivi démographique des disciplines, analyse du turn-over...)

## 2020 : Trois axes du nouveau plan RH-PM

### Axe 2 (suite) : Promouvoir une politique d'attractivité et de fidélisation des carrières médicales à l'APHP

- Évaluer les **conséquences de la réforme du 3<sup>ème</sup> cycle** sur les organisations hospitalières (mise en place des docteurs juniors, effets de la réforme pour la médecine générale) et identifier les facteurs d'attractivité spécifiques
- **Accompagner les secondes parties de carrière médicale** et demandes de reconversion professionnelle (bilan de compétence)
- **Rénover le cadre de la formation** : dans le cadre des mesures prévues par le Ségur de la santé, mettre en place des comptes individuels de formation, promouvoir et financer la formation continue, développer le e-learning...

## 2020 : Trois axes du nouveau plan RH-PM

### Axe 3 : Renforcer et évaluer la politique de partenariat du CHU avec les établissements franciliens

- **Évaluer avec les universités les conventions d'association du CHU avec les établissements publics et privés** en formalisant les éléments du partenariat (projet médical et de recherche, filières patients..)
- Évaluer avec l'ARS et les établissements partenaires les **dispositifs d'assistants partagés**, assistants ville-hôpital, assistants de recherche clinique
- Co-construire avec l'ARS des outils permettant une **allocation de la ressource junior accompagnant les nouveaux enjeux**
- **Co-construire des parcours professionnels avec les GHT environnants**