Centre Hospitalier Universitaire de Nice

Prévention RPS

Actions transverses auprès de l'ensemble du personnel 1	FICHE ACTION 1.4 L'accompagnement et la formation de l'encadrement En lien avec le Projet Social Axe 3, Thèmes 7 et 8

Contexte	Le baromètre social 2014 a pointé de manière globale la perception d'un management peu promouvant.	
Objectifs poursuivis	- Développer la professionnalisation de l'encadrement - Permettre aux cadres de perfectionner leurs pratiques et d'être des relais dans la prévention des RPS	
Plan d'actions envisagé	Actions	Echéances
	A destination des cadres - Mise en place d'espaces d'échanges comme : • Des communautés de pratiques pour échanger sur des situations, difficultés, succès, méthodologies, outils,... • Organisation des visites avec d'autres hôpitaux pour s'ouvrir vers l'extérieur. **Par les cadres** - Harmonisation au niveau de l'hôpital des temps de coordination, participation et de régulation en fonction des objectifs des cadres (cas patients, projets en cours, information descendante, information ascendante, transmission d'outils ...). - Outils et vocabulaire commun à développer : • Réunions inter-équipes trimestrielle avec un référent par équipe ou un représentant de chaque catégorie professionnelle (cf. système des conseils de service) • Mise en place de mode de recueil des propositions, suggestions de la part des équipes • Diffusion des informations sur les réunions... (notes d'information, affichage, réunion,...) - Mise en place de formations management - Appui sur les actions en termes des cadres et des faisant fonctions : Parcours Cadre.	1er semestre 2016
Indicateurs de résultat	- Nombre d'accompagnements - Nombre de communautés de pratiques - Taux de satisfaction des cadres - Absentéisme	

	Pilote	Partenaire
Acteurs concernés	- Direction des Ressources Humaines	- Pôles et Directions fonctionnelles
Moyens	Humains	Coût de l'action
	A moyens constants	Plan de formation

CHU de Nice