Centre Hospitalier Universitaire de Nice

Prévention RPS

Actions Professions médicales 3	FICHE ACTION 3.2 Intégration et tutorat En lien avec le Projet Social Axe 1, Thème 1

Contexte	Les nouveaux arrivants, internes ou praticiens hospitaliers, ne sont pas suffisamment accueillis et pris en charge par le Centre Hospitalier Universitaire de Nice. De plus, on constate que les nouveaux arrivants sont soumis à une trop grande incertitude professionnelle favorable au développement des Risques Psychosociaux.	
Objectifs poursuivis	- Favoriser l'intégration et la fidélisation des internes et des praticiens hospitaliers - Développer l'attractivité du Centre Hospitalier Universitaire de Nice - Innover en termes de parcours d'intégration et de tutorat	
Plan d'actions envisagé	Actions	Echéances
	- Etat des lieux des pratiques et des outils existants au niveau des Pôles, voire des services, pouvant et transposés, harmonisés au niveau du Centre Hospitalier Universitaire de Nice • Recueil dans les différentes unités, • En s'appuyant sur les chartes et études nationales existantes, notamment, http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Conditions_travail_etudiants_internes_assistants_-_rapport_final.pdf, la Charte nationale d'accueil des internes, • Possibilité d'un benchmark afin de connaître les pratiques existantes dans les autres CHU. - Mise en place de séries de parcours d'intégration pour les personnels ciblés (a minima les internes et les praticiens hospitaliers nouvellement arrivés) en vue d'une harmonisation de l'accueil : • Accueil et suivi personnalisé par un référent dans son unité, • Anticipation du jour d'arrivée : codes informatiques, blouses, temps d'accueil,... • Remise d'un petit guide présentant le service, le Pôle et, plus généralement, le Centre Hospitalier Universitaire de Nice : vie d'équipe, logistique, procédures RH,... - Elaboration d'un dispositif de tutorat pour les internes et les nouveaux praticiens hospitaliers • Identifier les personnes ressources : connaissances et compétences, années d'expérience, ancienneté, volontariat... • Repérer les situations d'apprentissage les plus pertinentes et les dupliquer (liens avec l'état des lieux), • Construire le parcours d'intégration avec le tuteur et le N+1, et éventuellement une tierce personne, en fonction du profil, • Organiser et superviser la mise en œuvre du parcours d'intégration et informer l'équipe de l'existence du parcours et des contributions attendues. - Construction d'une feuille de route identifiant, au plus tôt, les perspectives d'avenir pour le nouvel arrivant • Lisibilité de parcours possibles au sein du Centre Hospitalier Universitaire de Nice, • Information sur la durée d'attente avant l'obtention possible de postes, • Points d'étapes réguliers, avec le N+1, sur l'évolution de la carrière (notamment pour les internes), • Formalisation de ces échanges et engagements des N+1.	2016/2017
Indicateurs de résultat	- Nombre de nouveaux arrivants impliqués dans la démarche - Nombre de guides distribués - Nombre de services mettant en place les temps d'accueil, de suivi ou de tutorat	

CHU de Nice

	Pilote	Partenaires
Acteurs concernés	- Direction des Affaires Médicales	- CME - Direction des Ressources Humaines - Ligne managériale médicale (chefs de pôles, de services,...) - Nouveaux arrivants (internes, praticiens hospitaliers,...)
Moyens	Humains	Coût de l'action
	Temps de travail (réunions, enquêtes, formalisation des documents,...)	Formalisation d'un guide

CHU de Nice