Centre Hospitalier Universitaire de Nice

Prévention RPS

Actions Professions médicales 3	FICHE ACTION 3.3 La formation et la supervision des fonctions managériales En lien avec le Projet Social Axe 3, Thème 7

Contexte	Les responsables médicaux ne sont pas toujours sensibilisés au management des ressources humaines.	
Objectifs poursuivis	- Mettre en place de l'accompagnement et de la formation. - Proposer des critères d'évaluation professionnelle, aux personnes en responsabilité managériale, autres que les seuls indicateurs médico-économiques. - Définir le profil et le contenu du rôle de manager médical au Centre Hospitalier Universitaire de Nice.	
Plan d'actions envisagé	Actions	Echéances
	- Elaboration d'un cahier des charges d'une formation « être manager » avec pour objectif d'être dispensée à tous les médecins en responsabilité. • Formation à décliner selon l'appétence de chacun et la carrière poursuivie (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité,...), • Le contenu de cette formation est constituée des basiques du management et devra surtout contenir les germes de l'identité commune du médecin-manager au CHU de Nice : ✓ Management relationnel ✓ Management transversal ✓ Communication Non Violente ✓ Gestion du temps et des priorités ✓ Mise en place d'outils de management (type « job plan ») ✓ Travail en équipe (en lien avec le centre de simulation de la Faculté de Médecine) et en s'appuyant sur le Projet PACTE, lancé par l'HAS, et dont le CHU de Nice est partie prenante (leadership, travail en équipe, communication,...) ✓ Eléments de coaching individuel (au besoin) ✓ Initiation aux Risques Psychosociaux (en lien avec les autres actions) - Mise en place de « projets de management », sur le modèle de celui des chefs de pôles (volet de formation de 60 heures), avec définition et communication d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs de la vie du service • Rédaction de ces contrats sur la base d'une expérimentation sur quelques services volontaires du CHU • Réflexion, en plus de la production du groupe de travail, sous forme d'enquête ou questionnaire pour la détermination des indicateurs : ✓ Absentéisme de l'équipe, ✓ Turn-over non préparé, ✓ Pérennité de la spécialité, ✓ Formation des agents, ✓ Mise en place, conduite et pertinence des projets de l'équipe, ✓ Lien avec l'encadrement, ✓ Implication dans la vie de l'hôpital,... - Intégration de ces critères managériaux dans les procédures de recrutement des médecins, voire rédaction d'une charte du management médical.	A compter du 2ème semestre 2015
Indicateurs de résultat	- Nombre de médecins formés - Déploiement des formations	

CHU de Nice

Acteurs concernés	Pilote	Partenaires
	- Direction des Affaires Médicales	- CME - Direction des Ressources Humaines - Pôle Performance
Moyens	Humains	Coût de l'action
	Temps de travail dédié à l'action (réunions, enquêtes, formalisation des documents,...)	Budget Formation

CHU de Nice