

## Guide de l'entretien annuel individuel des praticiens de l'AP-HP

L'AP-HP inscrit la pratique des entretiens annuels individuels au nombre des bonnes pratiques devant être mises en œuvre dans le cadre de son objectif de développement d'une politique de gestion des ressources humaines médicales, initiée par le Plan RHPM.

### Enjeux de la pratique de l'entretien annuel individuel pour les personnels médicaux :

L'AP-HP souhaite développer la pratique de l'entretien individuel annuel pour les personnels médicaux afin de tirer le meilleur parti d'une pratique managériale largement développée dans les organisations, pour les catégories de salariés les plus diverses, tout en l'adaptant aux spécificités de l'exercice médical. Les objectifs poursuivis sont de développer une culture managériale favorable à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins, à la qualité de vie au travail des praticiens, à l'attractivité de nos hôpitaux.

La prise en compte de la spécificité de l'exercice médical conduit à ce que l'entretien doit s'entendre dans le respect de la déontologie de chaque praticien et de son indépendance professionnelle, étant entendu que le médecin responsable d'une structure (unité, service, pôle) a pour mission, entre autres, de coordonner l'équipe médicale afin de mettre en œuvre le projet médical.

### Objectifs poursuivis par l'entretien individuel annuel :

L'entretien annuel individuel vise, grâce à un échange formalisé et confraternel, à atteindre les objectifs suivants :

- **Favoriser la meilleure adaptation possible des projets professionnels personnels au projet de la structure et, plus largement, de l'Institution et favoriser l'attractivité de l'exercice médical à l'AP-HP.**

L'entretien permet notamment de s'assurer que l'activité professionnelle et les compétences développées par chaque praticien sont bien en cohérence avec le projet médical de la structure.

L'entretien permet d'échanger sur le projet professionnel du praticien et ses souhaits de formation.

➤ **Promouvoir un management par la confiance et favoriser l'engagement des praticiens dans la réalisation du projet de service.**

L'entretien permet de définir les conditions d'implication du praticien dans la vie institutionnelle, au plan de l'établissement, du pôle ou de l'unité.

L'entretien permet de faire le bilan de l'année écoulée et de convenir de projets tant sur le plan des missions individuelles que sur celui de l'implication dans les pratiques collectives d'amélioration continue de la qualité des soins et des prises en charge.

➤ **Maintenir et renforcer la motivation des praticiens au sein de l'équipe**

L'entretien permet de renforcer la motivation de chacun grâce à un échange personnalisé. Les facteurs de motivation diffèrent selon les individus et la conduite de l'entretien doit prendre en compte ces singularités en insistant selon les cas sur les apports du praticien en termes d'expertise, d'animation de l'équipe, d'innovation et de recherche.

➤ **Prévenir les risques psycho sociaux.**

L'exercice médical hospitalier est un exercice professionnel exposé aux risques psycho sociaux liés à l'exercice d'une activité à risques dans une organisation complexe. La pratique de l'entretien annuel peut permettre, en cas de nécessité, d'aborder le sujet des difficultés d'exercice professionnel et des moyens d'y remédier.

## **En pratique**

- Une copie de la grille d'entretien est adressée au praticien avant l'entretien, afin de le préparer.
- A l'issue de l'entretien, le praticien et le responsable de structure, signent un document daté attestant que l'entretien s'est déroulé. Si un compte rendu commun est rédigé, sa rédaction peut s'appuyer sur la grille d'entretien annuel communiquée. Une copie du compte-rendu sera alors remise au praticien.
- Le bilan de mandature du chef de service comporte le total annuel des entretiens menés.
- La grille d'entretien annexée n'est pas destinée à servir de support pour les entretiens des chefs de service avec les chefs de pôle et des chefs de pôle avec le Directeur du Groupe Hospitalier, le Président de la Commission Médicale d'Etablissement Locale et le doyen. Un travail complémentaire est nécessaire sur ce sujet.

## **ANNEXE : exemple de grille d'entretien annuel**

### **EXEMPLE DE GRILLE D'ENTRETIEN ANNUEL DU PRATICIEN**

**Date :**

**Date du dernier entretien :**

**Chef de service ou d'unité fonctionnelle :**

**Nom et statut du praticien :**

**Date d'arrivée dans le service :**

**Missions du praticien dans la structure :**

**Bilan de l'année écoulée :**

❖ ***Ressenti du praticien (points positifs et négatifs) :***

- Fonctions cliniques :
  
- Participation à la permanence des soins :
  
- Coordination médicale au sein de l'unité (staffs...) :

❖ ***Souhais du praticien en ce qui concerne les missions attribuées dans la structure :***

❖ ***Commentaire du chef de service (le cas échéant) :***

**Formation :**

- ❖ *Formation(s) suivie(s) au cours de l'année écoulée :*

**Projets convenus et perspectives pour l'année à venir :**

- ❖ *Fonctions cliniques :*

- ❖ *Activités de recherche, d'enseignement et participation à la vie institutionnelle (le cas échéant) :*

- ❖ *Formation :*

- ❖ *Perspectives d'évolution professionnelle :*

- ❖ *Modification des conditions d'exercice (quotité, absence temporaire) :*

- ❖ *Projet de mobilité :*