

CIRCUIT DM	MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES	PLAN D' ACTIONS DE REDUCTION DES RISQUES FICHE 23								
OBJET : Définition et mise en œuvre d'une politique de ressources humaines (recrutement)										
Si actions de prévention → mettre 1	1		Si actions de protection → mettre 2		Taux de couverture estimé des actions décrites par rapport aux actions nécessaires pour réduire le risque initial	0%	25%	50%	75%	100%
CADRE GENERAL : Circuit du dispositif médical										
DOMAINE D'APPLICATION : Toutes les étapes du circuit										
DEFINITIONS ET ABREVIATIONS										
SFPC : société française de pharmacie clinique										
CME : Commission/ Conférence Médicale d'Etablissement										
DRH : Direction des Ressources Humaines										
ACTIONS DE REDUCTION DES RISQUES										
Désignation de l'action	Définir et mettre en œuvre une politique de ressources humaines (recrutement)									
Objectifs (principal, opérationnel)										
Référentiels : - BPPH - Code de la Santé - Référentiel SFPC - Référentiels locaux	Pilote :	Acteurs associés :								
Mise en Œuvre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir les orientations de la politique de management des ressources humaines en terme de : <ul style="list-style-type: none"> o Politique de recrutement o Politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 2. Réaliser les procédures, protocoles, modes opératoires concernant les ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> o Définition des rôles et responsabilités de chaque intervenant o Définition du processus de recrutement : les différentes étapes, avec chaque intervenant et les documents s'y référant o Mettre en place une procédure de recrutement 3. Recruter du personnel qualifié pour le poste concerné : <ul style="list-style-type: none"> o Définir les fiches de poste et de fonction intégrant <ul style="list-style-type: none"> -Le rôle et les missions -L'évaluation de la charge de travail 4. Assurer la continuité des missions de l'établissement en termes d'emplois et de compétences (dimension qualitative et quantitative) <ul style="list-style-type: none"> o Définir le seuil minimal d'absentéisme nécessitant un recrutement: 5. Mettre en place un protocole de recrutement du personnel en intérim <ul style="list-style-type: none"> o Définir les conditions de mise en place de cette procédure (après utilisation du pool de remplacement, ..) 									
Moyens	- Indicateurs d'activités pertinents : Ratio effectif réel/effectif théorique, taux d'absentéisme, taux personnel habilité par rapport à l'effectif global de l'unité...									
Mode de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des indicateurs - Enquête de satisfaction du personnel 									
Validation	Direction, DRH, Président CME, pharmacien, encadrement (pour les CHU : en sus les doyens)									
Effort	1									
Liens avec d'autres fiches d'action	Mise en place de référents (fiche n°4) Evaluation des professionnels (fiche N°24)									
PROCEDURE DEGRADEE :										
EFFETS SECONDAIRES DES ACTIONS										
Description des effets secondaires identifiés										

<ul style="list-style-type: none"> - Inadéquation qualitative et quantitative - Dégradation de la prestation <p><u>Actions de maîtrise des effets secondaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ré-affectation du personnel et nouveau recrutement 					
Taux de maîtrise des risques des effets secondaires	0%	25%	50%	75%	100%