

	DIRECTION DES RELATIONS HUMAINES	CIMIEZ		Page 1 sur 5
	<b>NOTE D'INFORMATION</b>	SS/JR/poste 34602 <i>me 810</i>		
Création		MàJ	Vérification	
27/06/2011		27/06/2011	27/06/2011	
INFORMATION COMMUNICATION	Elaboration : Mme ROCCA Poste 34603	Approbation	Diffusion	Application
		27/06/2011	27/06/2011	28/06/2011

Affaire suivie par : Madame REGNIER - VIGOUROUX  
☎ 04 92 03 46 29

Nice, le 28 JUIN 2011

**NOTE D'INFORMATION**

**OBJET : AVIS DE VACANCE D'UN POSTE DE CADRE DE SANTE RESPONSABLE SOIGNANT ADJOINT AU CHEF DE POLE**

Il est porté à la connaissance des cadres qu'un poste de Cadre de Santé, Responsable Soignant Adjoint au Chef de Pôle sera prochainement vacant au Centre Hospitalier Universitaire de Nice au :

**POLE URGENCES**

La fiche de poste ci-jointe, définit les fonctions et conditions requises.

Le référentiel de compétences, annexé au document, constitue un des supports d'évaluation des candidats à la fonction.

Peuvent faire acte de candidature :

- Les Responsables Soignants de Pôle actuellement en poste.
- Les Cadres Supérieurs de Santé en mission transversale et/ou au sein des pôles.
- Les Cadres de Santé titulaires du certificat cadre depuis au moins 3 ans.

Les demandes doivent être adressées à :

**Monsieur le Directeur Général  
du Centre Hospitalier Universitaire de Nice  
DIRECTION DES RELATIONS HUMAINES  
GRAND HOTEL – 2<sup>ème</sup> étage  
HOPITAL DE CIMIEZ**

**avant le 11 JUILLET 2011.**

Le Directeur  
des Relations Humaines,

*C. Allard-Jacquin*  
C. ALLARD-JACQUIN

**DIFFUSION**

Intendants de site pour affichage  
Note d'information affichée dans Intranet

Signature de l'agent :

Date :

## FICHE de POSTE du CADRE DE SANTE RESPONSABLE SOIGNANT ADJOINT AU CHEF DE POLE DU POLE URGENCES

Nom & signature du cadre de proximité :

Date : maj 14/06/2011

**Déf.** : Elle situe et décrit de façon générale le poste de travail de chacun des agents du CHU ; elle peut être complétée par la rédaction de fiches descriptives de tâches élaborées par les cadres de proximité dans le cadre de l'organisation du travail de l'unité.

LOCALISATION		FINALITE DU POSTE	
<b>HOPITAL :</b>	CHU DE NICE	Une contractualisation avec la CGS est prévue dans le respect d'objectifs de performance (clinique, scientifique, économique), en pertinence et en cohérence avec le projet de pôle d'une part et avec les axes de la politique institutionnelle de soins d'autre part.	
<b>POLE :</b>	URGENCES	<b>PARTICULARITES DE LA FONCTION OU DU POSTE</b>	
		Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au chef de pôle est nommé pour une période de 3 à 5 ans renouvelable une fois. Son mandat peut s'interrompre avant terme, soit sur une demande, soit sur celle du Coordonnateur Général des Soins. Au terme du ou des mandats, le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle peut postuler soit à la fonction sur un autre pôle, soit sur une fonction transversale. Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle doit exercer sa fonction à temps plein. Sa fin d'activité en qualité de cadre au CHU ne doit pas être programmée dans un délai inférieur ou égal à 3 ans. Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle participe aux tours de garde du CHU, la semaine le week-end et les jours fériés.	
IDENTIFICATION DU POSTE		CONTRIBUTION ATTENDUE	
<b>GRADE :</b>	CADRE SUPERIEUR DE SANTE OU CADRE DE SANTE	Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle, dans le respect de la politique générale de l'établissement :	
<b>FONCTION :</b>	Cadre de santé, responsable soignant adjoint au Chef de pôle	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Définit une politique de soins au niveau du pôle et contribue au pilotage dans une vision pluriannuelle et en cohérence avec les objectifs du pôle et le projet de soins du pôle.</li><li>▪ Manage une équipe de cadres et répartit les responsabilités de terrain ou transversale au sein des membres de son équipe.</li><li>▪ Optimise les coordinations internes et externes.</li><li>▪ Favorise le développement des compétences en adaptant la politique de formation aux besoins individuels et collectifs.</li><li>▪ Conduit une politique qualité et gestion des risques s'intégrant dans le projet de pôle.</li></ul>	
<b>POSITION DANS LA STRUCTURE</b>		<b>ENGAGEMENT DANS LA DYNAMIQUE DE L'INSTITUTION</b>	
Est placé sous l'autorité fonctionnelle du médecin chef de pôle <i>Cette autorité porte sur l'organisation et le fonctionnement technique du pôle et de ses différentes activités dans le respect des champs de compétence définis par la loi pour les différents acteurs et objectifs de soins.</i> Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle garde l'autonomie fonctionnelle dans la méthodologie de mise en oeuvre des axes de la politique de soins et par délégation, des axes de la déconcentration relevant de ses attributions et domaine de compétences.		Appliquer la politique de soins de la CGS. Participer aux projets institutionnels et/ou de pôles, dans son domaine d'expertise au sein de groupes pluridisciplinaires et/ou transversaux. Engager les équipes dans une dynamique d'amélioration continue et d'évaluation de la qualité en coordination avec les choix stratégiques de l'institution et/ou du pôle.	
<b>* Liaisons hiérarchiques</b>		<b>CONNAISSANCES REQUISES</b>	
Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au chef de pôle (RSP) est placé sous l'autorité hiérarchique du Directeur de Soins – Coordonnateur Général des Soins.		<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Titres – Diplômes ou Niveau :</b><ul style="list-style-type: none"><li>▪ diplôme de cadre de santé.</li><li>▪ expérience d'encadrement d'au moins 3 ans.</li><li>▪ expériences professionnelles dans les domaines concernés</li><li>▪ formation (continue ou universitaire) suivies et opérationnalisées.</li></ul></li></ul> <b>* Qualités professionnelles :</b> Le cadre de santé, responsable soignant adjoint au responsable du pôle doit être : communicant, stratège, fédérateur, innovant.	

**REFERENTIEL DE COMPETENCES DE CADRE SOIGNANT ADJOINT AU CHEF DE POLE (RESPONSABLE SOIGNANT DE POLE)**

<b>MISSIONS</b>	<b>N° DC</b>	<b>Domaine de Compétences</b>
<b>MISSIONS 1</b>	<b>1</b>	Traduire les orientations de l'établissement (projet médical, projet de soins, projet social et COM) dans le projet de pôle
<b>Définir les axes de la politique de soins au niveau du pôle et contribuer au pilotage du pôle dans une vision pluriannuelle en :</b>  *participant à l'élaboration du projet de pôle, *organisant l'offre de soins, *évaluant l'atteinte des objectifs définis, *adaptant les stratégies à l'évolution du contexte.	<b>2</b>	Contribuer à l'animation du projet pluridisciplinaire du pôle
	<b>3</b>	Coordonner et évaluer le projet paramédical du pôle
	<b>4</b>	Participer à la définition des orientations budgétaires du pôle en fonction de la politique qualité des prestations de soin
	<b>5</b>	Assurer le suivi et le contrôle de gestion garantissant l'efficacité dans l'utilisation des ressources
	<b>6</b>	Prendre des décisions correctives en fonction des indicateurs de suivi et de résultats
	<b>7</b>	Participer aux choix et orientations stratégiques du pôle en étant le garant de la qualité du service soignant rendu au patient
	<b>8</b>	Contribuer à la gestion de l'innovation au sein du pôle
	<b>MISSIONS</b>	<b>N° DC</b>
<b>MISSION 2</b>	<b>1</b>	Mobiliser les cadres sur les objectifs définis
<b>Manager une équipe de cadres pour :</b>  *garantir la performance des prestations  *développer une politique de mutualisation au sein du pôle,  *optimiser la gestion des ressources humaines	<b>2</b>	Organiser la délégation et le contrôle des responsabilités des activités et des moyens dans son champ de compétences
	<b>3</b>	Définir et mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des compétences à l'échelle du pôle
	<b>4</b>	Favoriser le développement des potentialités
	<b>5</b>	Favoriser l'appropriation des procédures et des outils d'évaluation des pratiques professionnelles par les cadres de santé
	<b>6</b>	Impulser une stratégie d'évaluation des personnels en utilisant les contrats d'objectifs comme outil de management
	<b>7</b>	Définir et mettre en œuvre un dispositif de mutualisation au sein du pôle

MISSIONS	N° DC	Domaine de Compétences
<p><b>MISSION 3</b></p> <p>Optimiser les coordinations internes et externes en :</p> <p>*instaurant une politique de communication ascendante et descendante au sein du pôle</p> <p>*définissant des stratégies de travail en réseau interne et externe</p> <p>*développant les chemins cliniques et recherchant l'efficacité des parcours patient</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>Créer et/ou utiliser les systèmes d'information nécessaires à la continuité des soins (NTIC)</p> <p>Argumenter et négocier auprès des partenaires et acteurs</p> <p>Garantir le respect des référentiels métiers.</p> <p>Formaliser les parcours patients et/ou chemins cliniques au sein du pôle</p> <p>Répérer pour traiter et diffuser les évolutions de l'environnement interne et externe (Bench marking)</p> <p>Conseiller et influencer les décisions stratégiques</p>
MISSIONS	N° DC	Domaine de Compétences
<p><b>MISSION 4</b></p> <p>*Favoriser le développement des compétences en adaptant la politique de formation aux besoins individuels et collectifs</p> <p>*Promouvoir la recherche dans le domaine professionnel au sein du pôle</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Développer au sein du pôle un projet de santé publique et/ou d'action d'éducation à la santé</p> <p>Valoriser les potentiels des cadres de santé au travers de leur participation aux projets institutionnels transversaux</p> <p>Structurer et coordonner les actions de recherche et en assurer le suivi</p> <p>Faciliter la mise en relation des personnes ressources en interne et en externe dans le domaine de la recherche</p> <p>Construire le plan de formation du pôle à partir des axes d'innovation du pôle et des besoins individuels et collectifs de formation identifiés au travers des entretiens d'évaluation</p>

MISSIONS	N° DC	Domaine de Compétences
<b>MISSION 5</b>  *Conduire une politique Qualité et Gestion des Risques s'intégrant dans le projet de pôle	1	Identifier la typologie des risques prévalents au sein du pôle
	2	Adapter les mesures correctrices dans le cadre de sa participation aux staffs qualités
	3	Impulser une politique de partage et d'harmonisation des procédures intégrant leurs mises en oeuvres et évaluations
	4	Veiller à la mise en œuvre du principe de subsidiarité