ARTHUR HUNT CONSULTING

Spécialiste RH des opérateurs de la santé

# Focus santé RH

## Formaliser les organisations médicales et améliorer la gestion du temps de travail médical : c'est possible !

### Preuve en est avec des retours d'expérience, notamment au CH Sainte Catherine de Saverne.

*Toutes les directions et CME des hôpitaux s'accordent pour dire que la formalisation des organisations du travail médicales recèle des enjeux stratégiques : parcours patient, attractivité médicale, qualité de vie au travail, performance medico-économique...*
*Techniquement, cela n'est pas très difficile à construire. Mais cela demande un accompagnement du changement culturel spécifique.*

## L'exemple du CH de Saverne : une réponse en deux volets

**Au niveau de l'établissement :**

Co-construction d'une charte du **temps médical** avec la CME

- Bornes moyennes des journées et demi-journées
- Règles de permanence des soins
- Principes de synchronisation du temps soignant et médical
- Lien entre le TAPA (tableau annuel prévisionnel d'activité) et le déclenchement du TA (temps additionnel) ou de l'inflation du CET

**Au niveau du service :**

Formalisation d'une **maquette d'organisation médicale** avec chaque chef de service

- Répartition des demi-journées par activité (administratif, service, consultation, DPC, etc.)
- Lissage des RTT et temps de récupération pour en assurer la maitrise.
- Evaluation a priori de la cible de consommation d'ETP à l'année pour permettre un suivi a posteriori

## Le point de vue du Dr E. Wurtz, Présidente de la CME du CH-Sainte Catherine à Saverne

***Le CH de Saverne se trouve dans une situation budgétaire compliquée, et il est nécessaire que le corps médical participe aux efforts entrepris pour redresser la barre. Ce qui est intéressant dans la démarche proposée par le cabinet Arthur-Hunt, c'est de pouvoir objectiver les besoins en temps médical de chaque service au regard de l'activité, ainsi que de de clarifier et de rendre transparents les principes d'organisation médicale pour tous les praticiens***

## Le point de vue d'Arthur Hunt Consulting

***Pour réussir à aller jusqu'au bout de la démarche, nous identifions 3 clés de succès : construire un socle de gestion du temps de travail médical qui s'appuie sur les valeurs du corps médical, co-construire la démarche avec les PH, et enfin aider individuellement chaque chef de service à la prise en compte de ses spécificités. La mise en œuvre des GHT constituera à un moment donné un accélérateur car il est difficilement envisageable de faire travailler ensemble des praticiens de CH sans coordonner les organisations médicales***

**Valérie Muller – Directrice associée en charge des activités santé**

## Accompagnement du changement : les fondamentaux

### 1. Mettre en avant les *bénéfices directs* d'une formalisation des organisations médicales et d'une optimisation de la gestion du temps de travail médical

**L'équité**

**Le sentiment d'iniquité est souvent exprimé par les PH :** tous n'ont pas le même usage du temps additionnel, du CET, de leurs absences, des astreintes… Le manque de transparence, de suivi et des règles partagées y sont pour beaucoup.

**« Un temps pour tout »**

**La possibilité de mieux allouer et répartir son temps entre l'exercice médical et les autres activités (formation, des projets innovants, recherche...).**

**Une meilleure prise en charge**

**La formalisation des organisations médicales permet de mieux synchroniser les temps médicaux et non médicaux autour du parcours patient.**

**Mieux maîtriser son temps**

**Toutes les études auprès des jeunes praticiens montrent une motivation forte pour une gestion du temps de travail rationalisée, transparente, coordonnée et anticipée.**

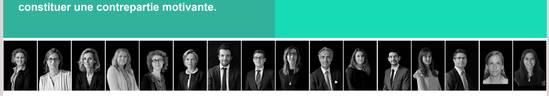
### 2. S'engager sur des *contreparties* pour favoriser l'engagement des PH dans la démarche

**Amélioration des conditions d'exercice médicales**

**De nombreux irritants quotidiens donnent le sentiment de « perdre du temps » et dégradent le sentiment de reconnaissance. Un plan d'actions prioritaires sur ce sujet peut constituer une contrepartie motivante.**

**Nouvelles mesures de GRH médicales**

**Plans de carrière, gestion anticipée des fins de carrière, coaching, formation, entretien professionnel, procédure de recrutement et d'intégration…**



**Directeur de la rédaction :** Valérie Muller, directrice associée
**Equipe de rédaction :** Marine Tournereau, Laurent Megglé, Katharina Emelien

> Pour en savoir plus :
www.arthur-hunt.com