

**Contacts :**

- **Valérie Muller** – Directrice Associée Arthur Hunt Santé – 06 42 17 47 60
- **Marie Houssel** – Responsable pôle RH FHF – 01 44 06 84 54

**ENQUÊTE FHF – ARTHUR HUNT SUR LA GRH MÉDICALE**

*Plus de 5600 médecins et étudiants se sont mobilisés pour exprimer l'importance d'être accompagnés dans leur parcours professionnel*

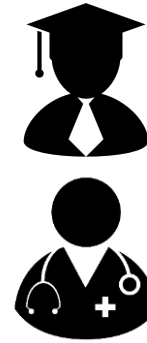
**FHF – GROUPE ARTHUR HUNT**



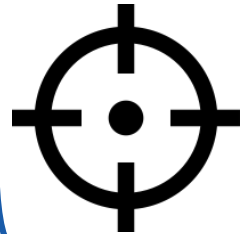
# L'enquête



15 mai 2017 / 27 juin 2017

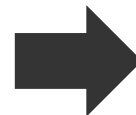


4003 médecins hospitaliers  
1619 étudiants en médecine



Identifier les besoins et les attentes des médecins et des étudiants en matière de management et de Gestion des Ressources Humaines

**ATTRACTIVITÉ MEDICALE**  
**LE MOOC DE LA FHF**



Destiné aux promoteurs des politiques d'attractivités en établissements, médecins, présidents de CME et directeurs

40 outils et 50 témoignages

## Un échantillon représentatif de la population MEDICALE hospitalière



67,4% des répondants médecins ont plus de 5 ans d'ancienneté



45,4% d'hommes



54,6% de femmes



51,3 ans de moyenne d'âge



58,3% exercent ou ont exercé des responsabilités institutionnelles



# Les éléments majeurs d'attractivité de l'hôpital public - MEDECINS



Le travail en  
équipe : 63,9%



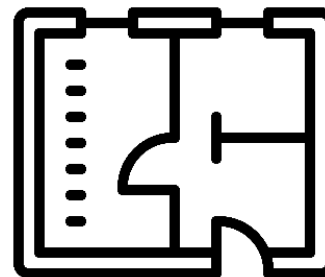
Les valeurs du  
service public :  
56,5%



L'intérêt clinique :  
44,3%



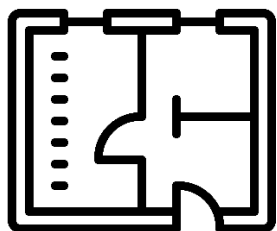
La possibilité de  
développer  
d'autres activités  
(recherche, enseignement...)  
33,3%



L'accès aux  
plateaux  
techniques : 28,7%



## Les éléments majeurs d'attractivité de l'hôpital public - ETUDIANTS



L'accès aux  
plateaux  
techniques : 54,5%



Le travail en  
équipe : 49,2%



La possibilité de  
développer  
d'autres activités  
(recherche, enseignement...)  
39,6%



L'accès à la  
formation médicale  
: 38,8%



L'intérêt clinique :  
37,6%



Les valeurs du  
service public :  
29,0%

# 1 - LE PROJET MÉDICAL, AU CŒUR D'UNE POLITIQUE D'ATTRACTIVITÉ





## Les coopérations médicales de territoire sont elles perçues comme un levier d'attractivité ? MEDECINS



OUI  
42,6%



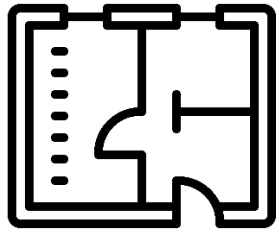
Alors que même que les projets médicaux de GHT viennent tout juste d'être formalisés et que l'intérêt des coopérations en matière d'attractivité n'est pas encore concrétisé



NON  
57,4%



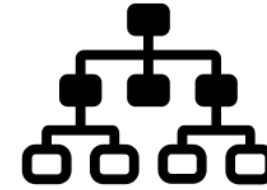
## Pour quelles raisons les coopérations médicales de territoire sont-elles un facteur d'attractivité ? MEDECINS



L'accès à des plateaux techniques et équipements médicaux : 64,2%



Amélioration de la qualité de prise en charge : 61,3%



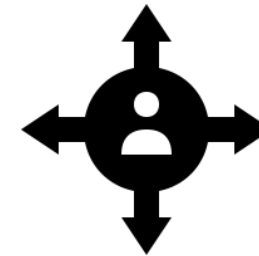
Organisation de la permanence des soins à l'échelle territoriale : 56,7%



Recrutement facilité de médecins : 35,1%



Développement des activités liées à la recherche : 26,6%



Opportunité de carrières médicales : 20,3%



## 2 - LE PROJET SOCIAL MÉDICAL : ACCUEIL & INTÉGRATION, PARCOURS PROFESSIONNEL, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



# ACCUEIL ET INTÉGRATION



# De manière générale, comment évaluez-vous la qualité de l'intégration des nouveaux médecins dans votre établissement ?



Médecins hospitaliers



**BONNE : 25,2%**



**MOYENNE : 36,3%**



**INSUFFISANTE : 33,8%**



**NE SE PRONONCE PAS : 4,7%**



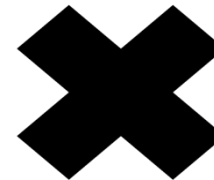
Etudiants



**BONNE : 55,3%**



**MOYENNE : 29,8%**



**INSUFFISANTE : 14,9%**



Plus l'établissement est grand, plus la qualité de l'intégration est perçue comme insuffisante - MEDECINS

**CHR/U**

**39%**

**CHS**

**32%**

**CH**

**30%**

**Autre**

**25%**

(EHPAD...)

**evocare**  
Groupe Arthur Hunt

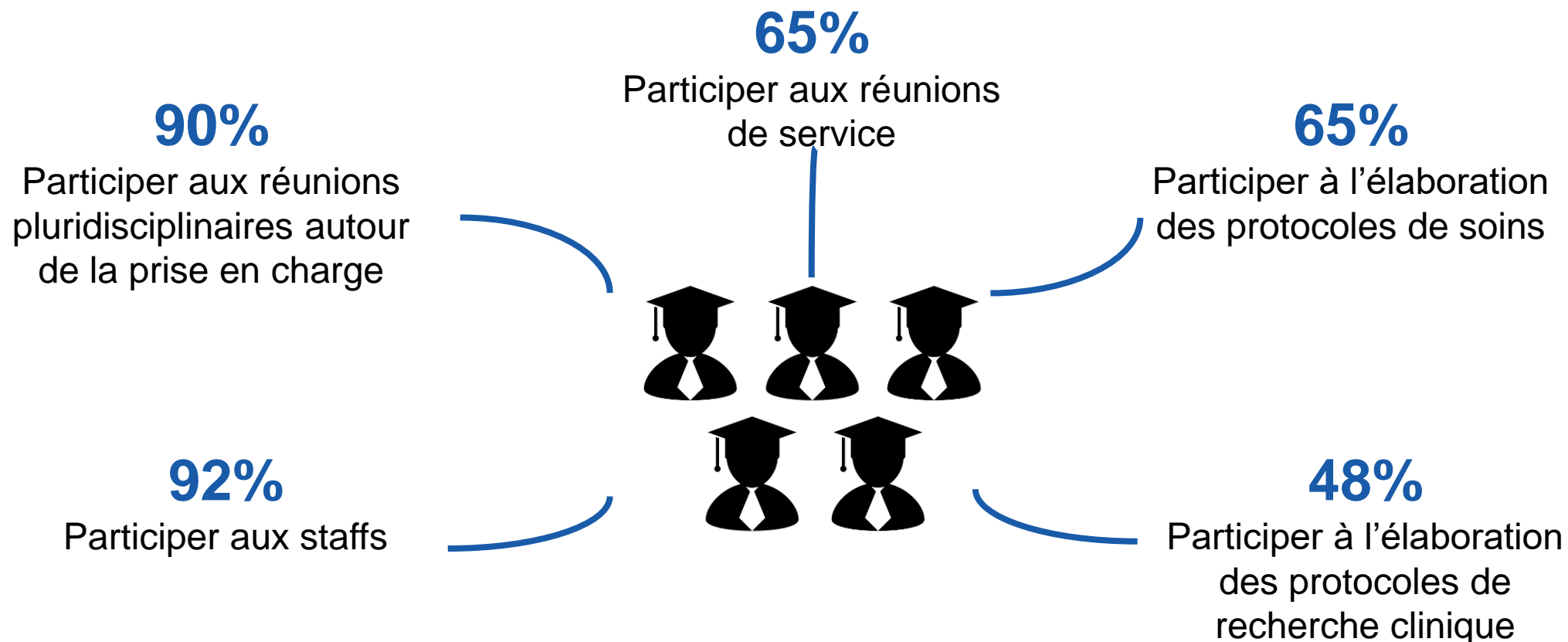


## Les outils et pratiques perçus comme importants et très importants en matière d'accueil et d'intégration





## Focus ETUDIANTS : les pratiques très importantes et importantes en matière d'intégration à la vie du service



# ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS





## Les médecins ne se sentent majoritairement pas accompagnés dans leur projet professionnel - MEDECINS

Ce sentiment est plus important entre 40 et 60 ans



**OUI : 18,7%**



**NON : 67,9%**



**NE SE PRONONCE PAS : 13,4%**



**OUI : 14%**



**NON : 72%**



**NE SE PRONONCE PAS : 14%**



## Un besoin de lisibilité sur les recrutements et les parcours professionnels

**72,2%** des **médecins hospitaliers** considèrent que les procédures de recrutements ne sont pas suffisamment connues et explicites



**77%** des **médecins** considèrent important de formaliser les procédures d'accès des médecins aux postes à responsabilité

**90,6%** des **étudiants** considèrent que les post-internats et les modalités d'attribution de ces postes ne sont pas assez clairs

**93,5%** des **étudiants** estiment ne pas être suffisamment informés sur les parcours professionnels à l'hôpital



## Les outils et pratiques considérés comme importants en termes de parcours professionnel

Possibilité de modulation des activités entre clinique, recherche, conduite de projets



Fiche de poste médicale



Plan de carrière



Entretien pour traiter du projet professionnel



Entretien annuel de situation avec l'encadrement médical



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL





## L'appréciation de la qualité de vie au travail - MEDECINS

Les priorités du service font  
**SENS**

OUI : 64%  
Non : 29%

Les médecins se sentent en  
capacité d'**AGIR** sur le  
fonctionnement de leur service

OUI 52%  
NON 46%

Les médecins se sentent  
**SOUTENUS** dans leur exercice  
professionnel

OUI : 52%  
Non : 39%

Les médecins sont **IMPLIQUES**  
dans l'élaboration des projets  
institutionnels

OUI 49%  
NON : 47%

## L'importance du management participatif

Les médecins et les étudiants (dans la perspective d'un parcours à l'hôpital public) estiment important d'être impliqués dans les prises de décisions organisationnelles et stratégiques du service



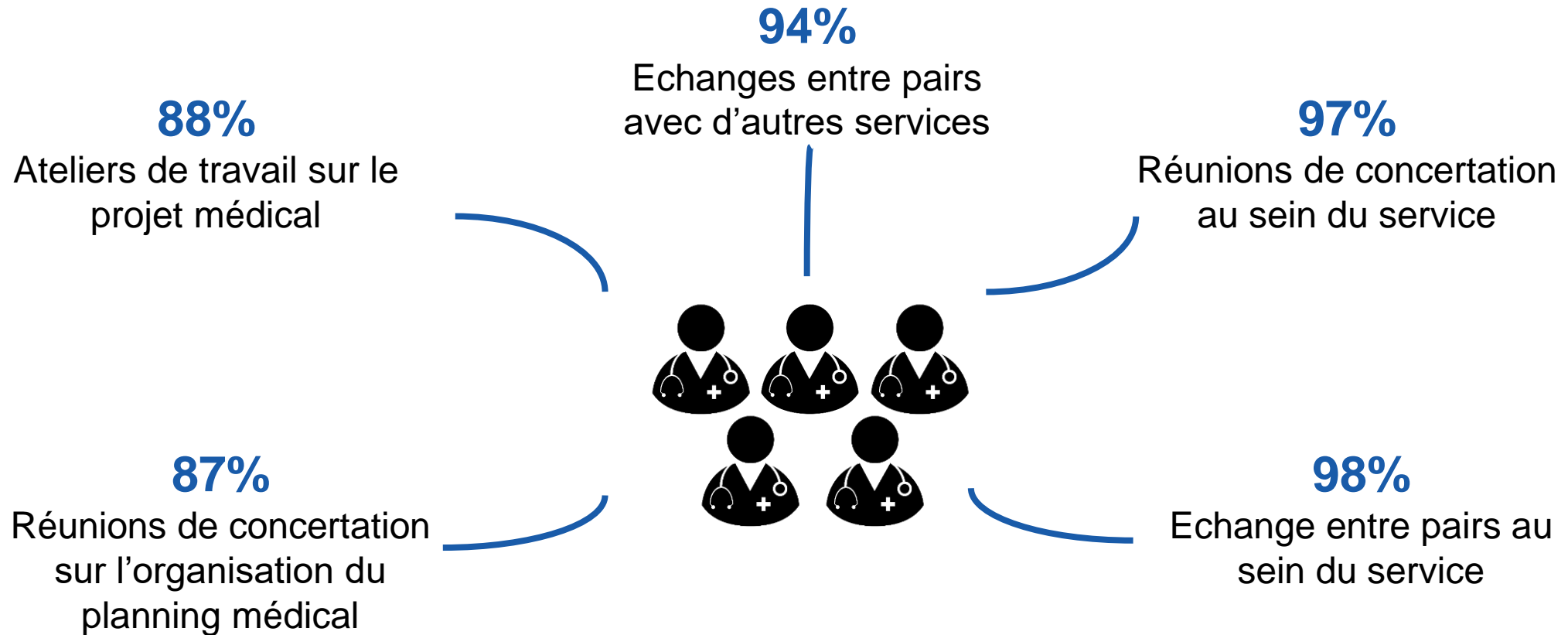
**OUI : 98%**



**OUI : 96%**



# Les pratiques de management participatif considérées comme importantes - MEDECINS



## Les pratiques importantes et très importantes pour améliorer les conditions d'exercice

limiter les tâches administratives



95%



96%

Vigilance sur les conditions logistiques



95%



91%

La préservation des relations interpersonnelles



82%

## L'offre de services estimée importante

**Garde d'enfant**



**73%**



**73%**

**Accès à des services sportifs**



**54%**



**59%**

**Conciergerie**



**33%**

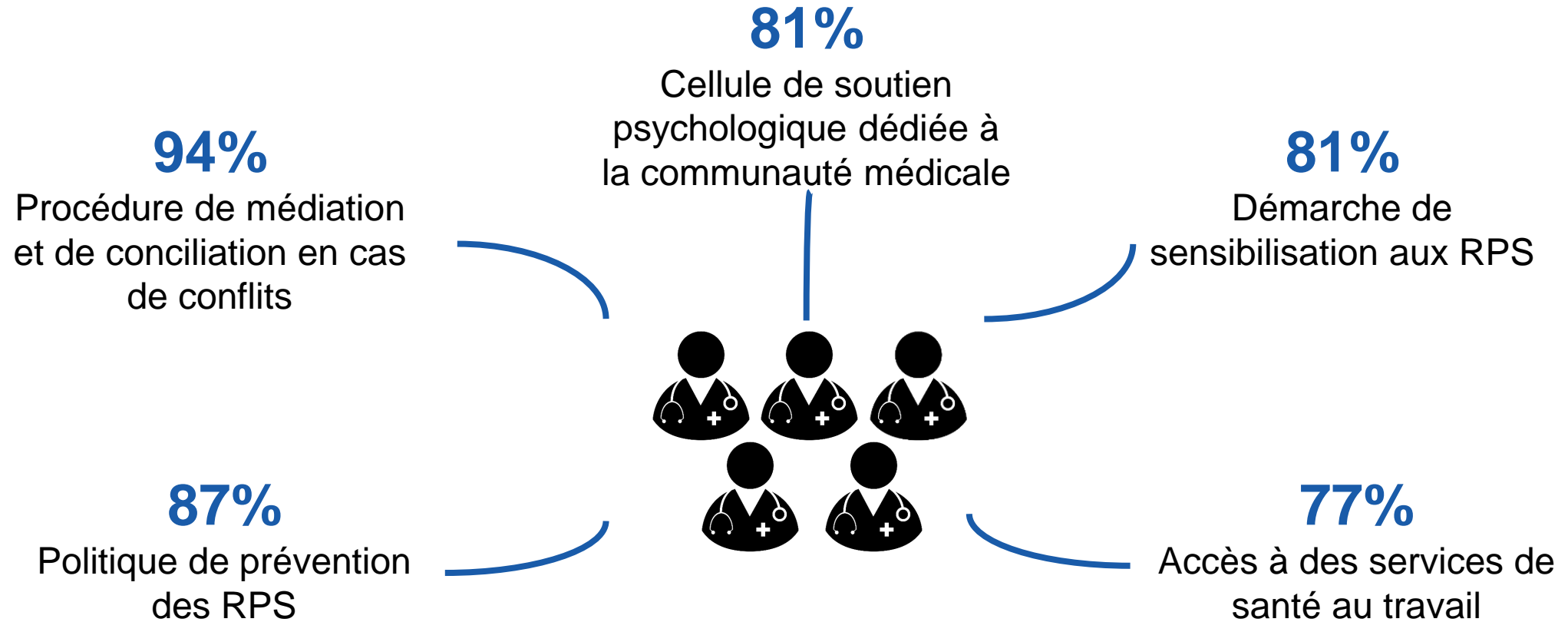


**32%**





# Les dispositifs et pratiques en matière de santé au travail et de prévention des RPS considérés comme importants - MEDECINS

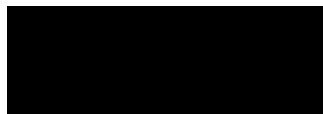




## Comment évaluez-vous l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ? MEDECINS



**BONNE : 26,0%**



**MOYEN : 45,7%**



**INSUFFISANTE : 28,3%**

# Comment évaluez-vous l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ? ETUDIANTS



**BONNE : 23,9%**



**MOYEN : 31,7%**



**INSUFFISANTE : 44,4%**

# 3 - MANAGEMENT MÉDICAL : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET ORGANISATION DU TRAVAIL MÉDICAL





## Un management médical engagé - MEDECINS



**82% : La préservation des relations interpersonnelles est une priorité pour le management médical**



**67% : L'encadrement médical s'implique pour garantir le respect des règles de fonctionnement du service**



## Les MEDECINS sont favorables à un management médical explicité et animé



77%

Sont favorables à des échanges de pratiques entre médecins encadrants



61%

Sont favorables à des dispositifs d'animation de la communauté managériale



57%

Sont favorables à une charte de management médical



## Les outils de développement des compétences managériales considérés comme importants - MEDECINS


Dispositifs de formation et d'intégration des médecins en responsabilité

 80%

Possibilité de réaliser un autodiagnostic de ses pratiques managériales

 74%

Coaching pour l'encadrement médical

 67%

Ateliers de co-développement

 52%



## Organisations du travail médicales : la nécessaire vigilance sur l'équité - MEDECINS



**Gestion des temps médicaux**

**EQUITABLE : 46,7%**

**INEQUITABLE : 45,7%**



**Répartition des rôles et responsabilités**

**EQUITABLE : 55%**

**INEQUITABLE : 42%**



**La charge et les activités**

**EQUITABLE : 34%**

**INEQUITABLE : 60%**





# Estimez-vous la gestion des temps médicaux équitable dans votre service ? MEDECINS

Plus l'établissement est grand, plus la question de l'équité se pose

**CHR/U : 53%**

**CHS : 42%**

**CH : 41%**

**Autre : 31%**

Le sentiment d'iniquité est plus grand chez les assistants chefs de clinique

**Assistant chef de clinique : 56%**

**PU-PH, MCU-PH, AHU : 49%**

**Médecins contractuels et attachés : 44%**

**PH (Tplein et Tpartiel) : 44%**

Plus les médecins sont jeunes, plus le sentiment d'iniquité est fort

**30 à 40 ans : 50%**

**40 à 60 ans : 44%**

**60 à 70 ans : 38%**

## Perception des organisations médicales : la synchronisation entre les organisations médicales et non médicales, facteur d'amélioration des conditions de travail



**94% : plébiscitent la synchronisation des organisations médicales et non médicales**



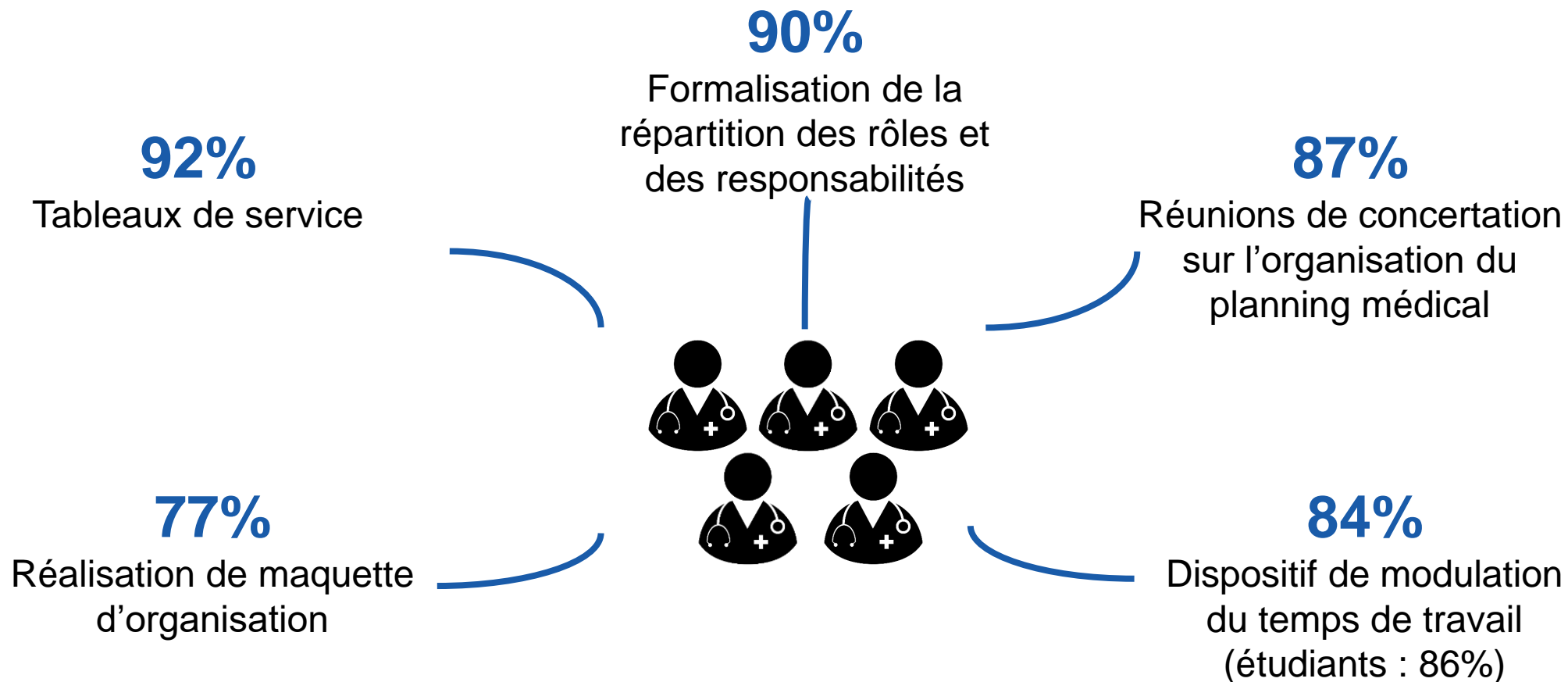
**45% : ne sont pas satisfaits de la coordination entre les organisations médicales et soignantes**



**96% : estiment important avoir des temps d'échange avec l'équipe de soins**



# Les médecins considèrent important de formaliser les organisations médicales - MEDECINS



ENQUÊTE FHF – ARTHUR HUNT SUR LA GRH MÉDICALE

*Plus de 5600 médecins et étudiants se sont mobilisés pour exprimer l'importance d'être accompagnés dans leur parcours professionnel*

FHF – ARTHUR HUNT  
CONSULTING

