

# Est il possible de rendre des postes de PH attractifs ?

Dre Emmanuelle Dolla

Département d'Anesthésie-Réanimation

Pitié Salpêtrière

APHP

Paris



06.08

**BFM**  
**TV**

## PARIS : LA GRISAILLE BAT DES RECORDS

NEWS  
24/7

Le procès du cardinal Barbarin, accusé d'avoir caché à la justice le passé pédophile d'un prêtre, s'ouvre aujourd'hui.



**LOUIS ALIOT**  
**INVITE DE**  
**BOURDIN DIRECT**













# 10

## QUESTIONS SUR

...

# La qualité de vie au travail

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ  
DE VIE AU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ?



## LA QUALITÉ DE VIE EN MILIEU DE SOINS

#BIENÊTRE  
#DIALOGUESOCIAL



Améliorer le quotidien  
des professionnels

110

établissements de santé  
associés en « clusters »  
dans 13 régions

# HAS

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Revue de littérature

## Qualité de vie au travail et qualité des soins

dossier OXYMAG

La souffrance au travail des soignants

environnement

## Qualité de vie au travail et **développement durable** au bloc opératoire



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

## Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT

ÉDITION  
2019

# Comment renforcer l'attractivité de l'hôpital public ?

Webinaire

Vendredi 09 Avril de 13H à 14H



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

SÉCURITÉ DE LA SANTÉ  
Les conclusions







© CanStockPhoto.com



# Les adversaires de la QVT en santé

---

Horaires

70% des soignants travaillent le week-end et 33% la nuit

---

Rythme de travail

---

Contraintes physiques

---

Relation avec le public

---

Charge mentale

---

Charge émotionnelle



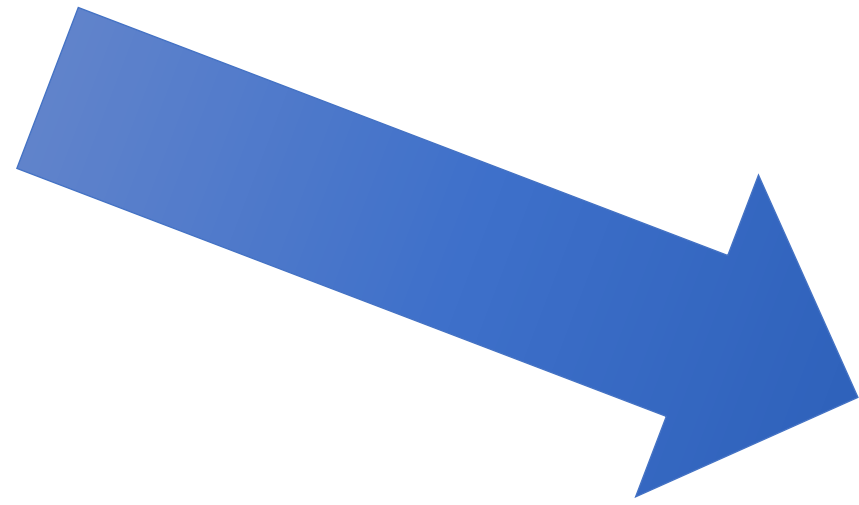
# Millennials



Robert Waldinger

**What makes a good life?  
Lessons from the longest  
study on happiness**





# Good Relationships

"A mirror reflects a man's face, but what he is really like is shown by the kind of friends he chooses."

Proverbs 27:19





Un exemple parmi  
d'autres

---

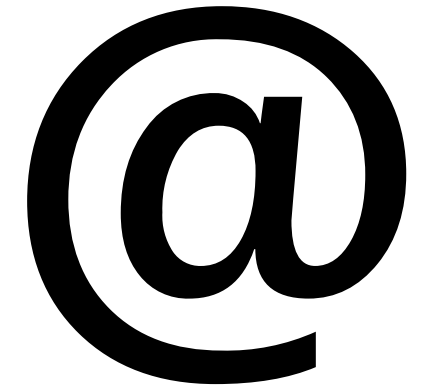
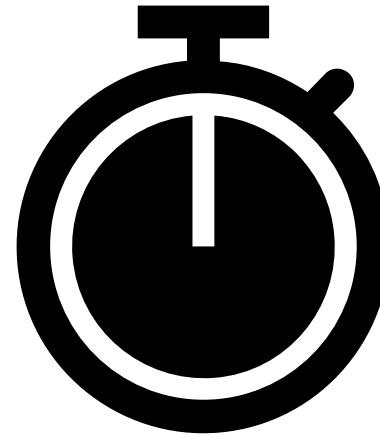
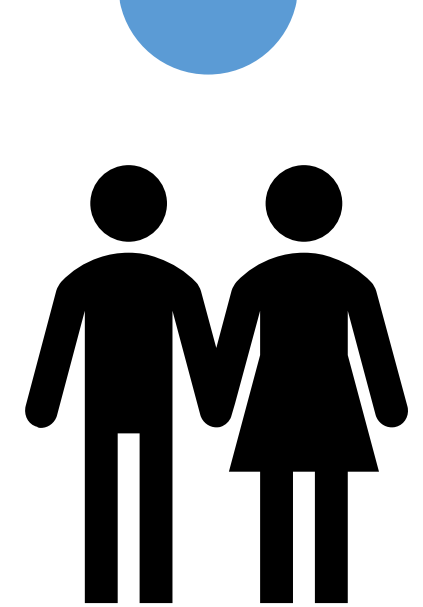
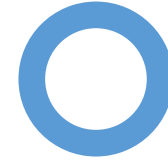
CRISE RH

---

Questionnaire envoyé à tous  
les MAR présents ou partis dans  
les 5 dernières années

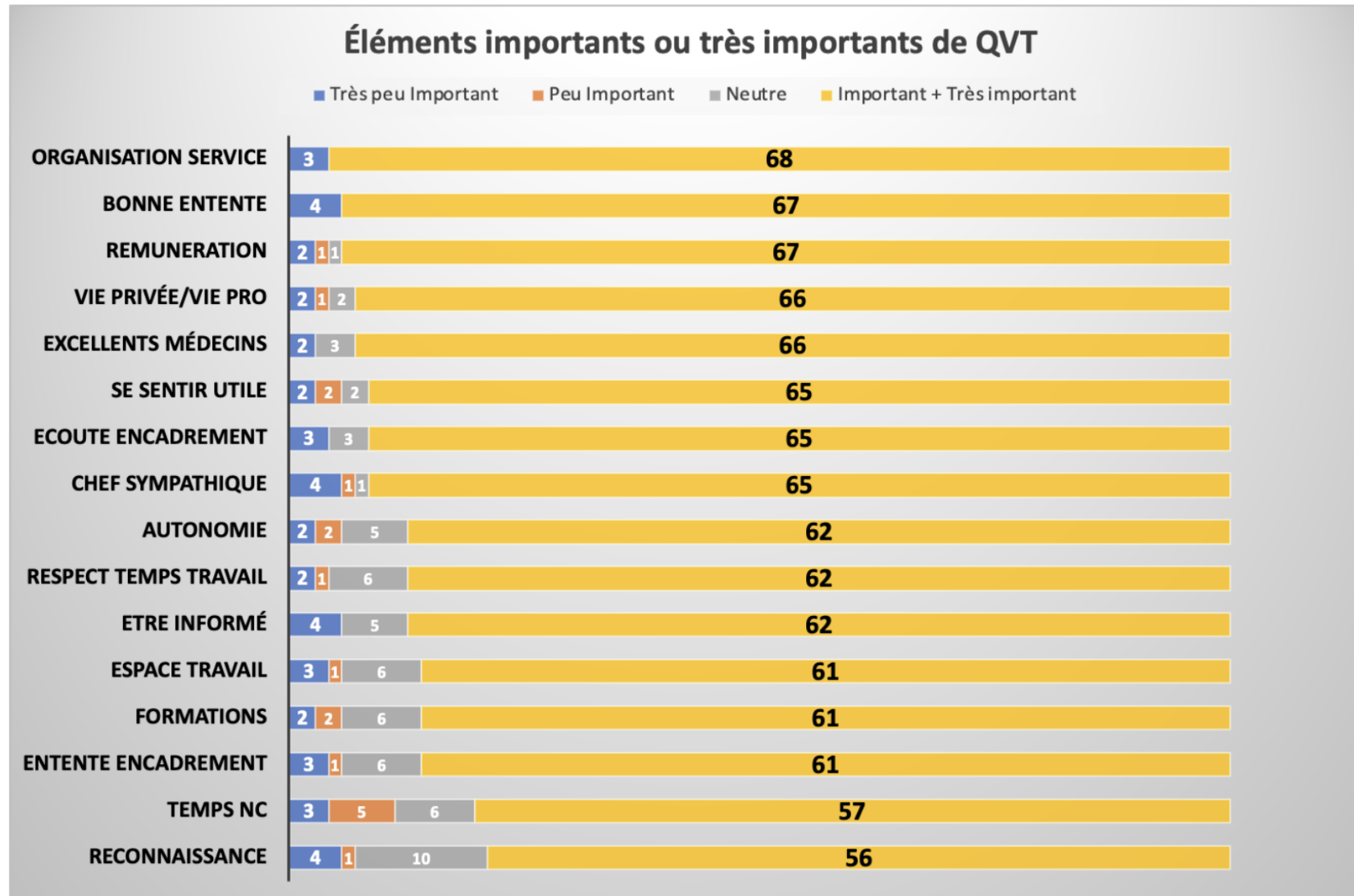
---

71 répondants



# Degré d'importance des éléments de QVT

Question posée = Concernant ma qualité de vie au travail, je considère les éléments suivant comme importants ou très importants?



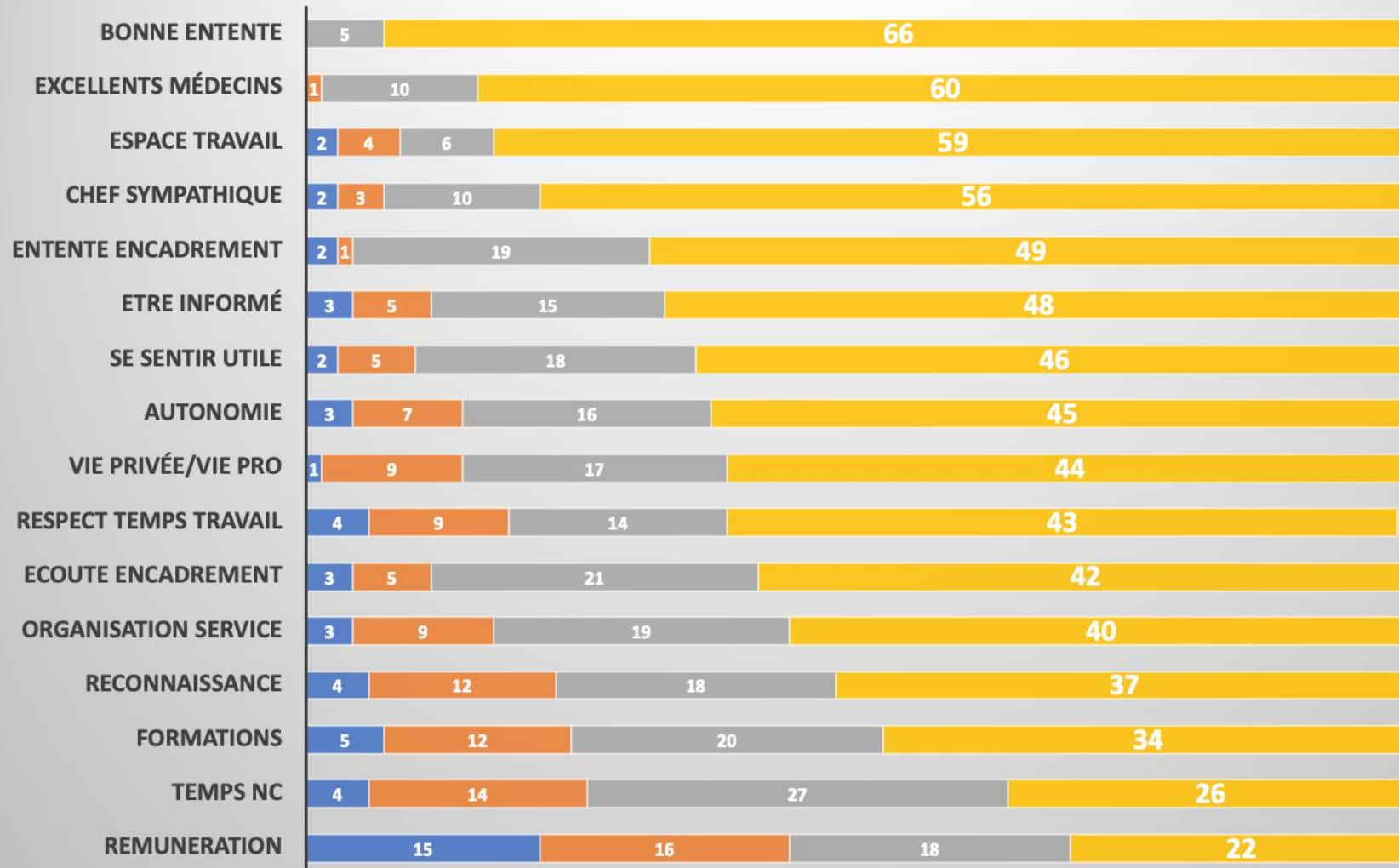
- 1) ORGANISATION
- 2) ENTENTE
- 3) REMUNERATION

# Comment sont respectés ces éléments au sein des services du GHPS?

Question posée : Je trouve que les éléments suivants sont respectés ou très respectés dans mon exercice professionnel actuel ?

## Respect QVT GHPS (respecté + très respecté)

■ Très peu respecté ■ Peu respecté ■ Neutre ■ Respecté + Très respecté



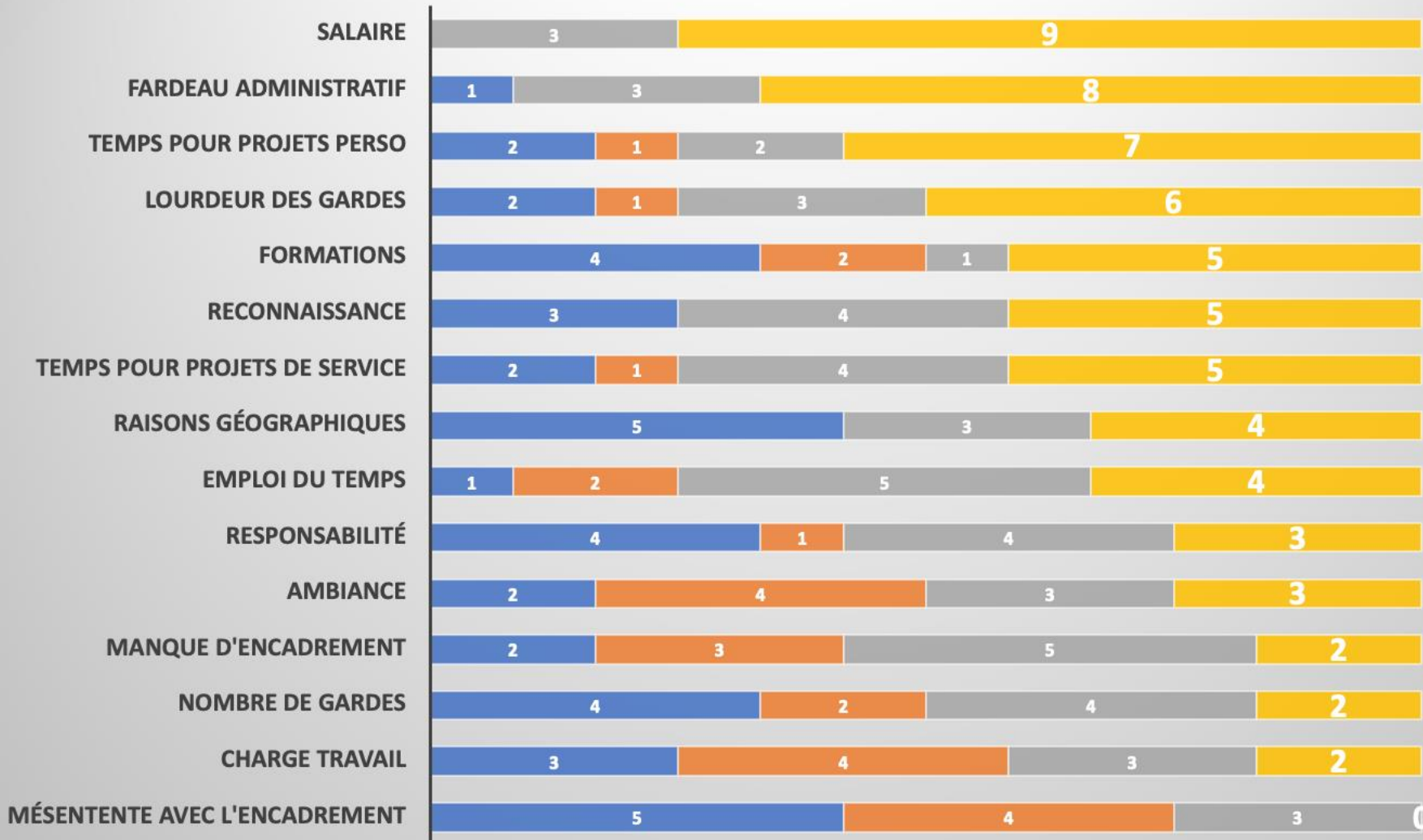
- ✓ ENTENTE
- ✓ NIVEAU MEDICAL
- ✓ ESPACE TRAVAIL

- FORMATION
- TEMPS NC
- REMUNERATION

# Départs envisagés dans les 2 ans (n=12)

## Raisons des départs envisagés

■ Très peu important ■ Peu important ■ Neutre ■ Important + Très important

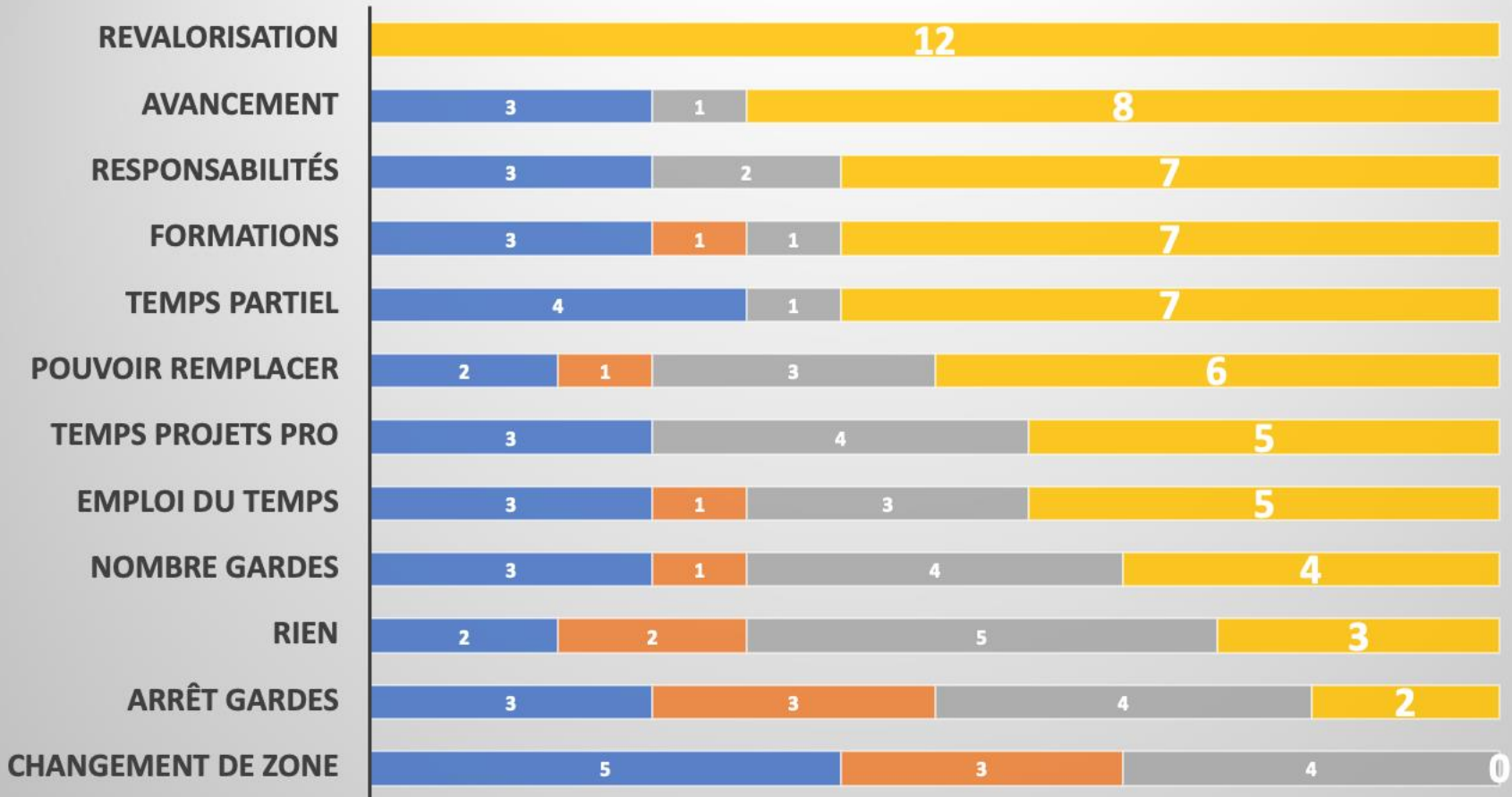


- SALAIRE
- ADMINISTRATIF
- TEMPS POUR PROJETS PERSONNELS

# Ce qui pourrait me faire rester...

## Ce qui pourrait me faire rester

■ Très peu important ■ Peu important ■ Neutre ■ Important + Très important



- ✓ REVALORISATION
- ✓ AVANCEMENT
- ✓ RESPONSABILITÉS

# Étude QuaViAR

## Objectif principal

→ Identifier les différents déterminants de la QVCT chez les MAR afin de proposer des pistes d'amélioration de cette dernière.



# 1045 répondants



<b>Genre</b>		<b>n = 1045</b>
Femme		490 (46.9)
Homme		552 (52.8)
Ne souhaite pas répondre		3 (0.3)
<b>Âge</b>		
20 à 29 ans		190 (18.2)
30 à 39 ans		399 (38.2)
40 à 49 ans		202 (19.3)
50 à 59 ans		138 (13.2)
60 ans et plus		116 (11.1)
<b>Situation familiale</b>		
En couple		845 (80.9)
Célibataire		137 (13.1)
Divorcé.e/séparé.e/veu.f.ve		50 (4.8)
Autre		6 (0.6)
Ne souhaite pas répondre		7 (0.7)
<b>Possède un (ou des) enfant(s)</b>		
Oui		615 (58.9)
Non		430 (41,1)
<b>Statut</b>		
Médecin sénior		829 (79.3)
Interne (et DFSM)		216 (20.7)

# Caractéristiques professionnelles des répondants

<b>Modalité d'exercice</b>	<b>n = 829</b>
En anesthésie uniquement	463 (55,8)
En réanimation uniquement	74 (8,9)
En anesthésie et en réanimation	284 (34,2)
Autre	8 (0,01)
<b>Lieu d'exercice</b>	
En Centre Hospitalier Universitaire	374 (45,1)
En Centre Hospitalier non Universitaire	174 (21,0)
Dans une structure privée	194 (23,4)
Dans un ESPIC	6 (0,7)
Activité mixte (secteur public/secteur privé)	36 (4,3)
Une activité de remplacement exclusive	20 (2,4)
Autre	5 (0,6)

<b>Statut</b>	
Professeur.e universitaire ou Chef.fe de service	75 (9)
PH ou PH contractuel à temps plein	339 (40,9)
PH ou PH contractuel à temps partiel	58 (7,0)
Assistant.e spécialiste	67 (8,1)
Chef.fe de clinique assistant.e	32 (3,9)
Installation libérale	196 (23,6)
Installation en ESPIC	37 (5,8)
Activité de remplacement exclusif	20 (2,4)
Procédure d'Autorisation d'Exercice	8 (1,0)
Autre	10 (1,2)
<b>Temps d'exercice à ce statut</b>	
Depuis moins de 2 ans	125 (16)
Depuis 2 à 5 ans	164 (19,8)
Depuis 5 à 10 ans	123 (14,8)
Depuis plus de 10 ans	327 (39,4)



# La QVCT

QVCT médiane = 7 (IQR [6,8])

Analyse en sous-groupe:



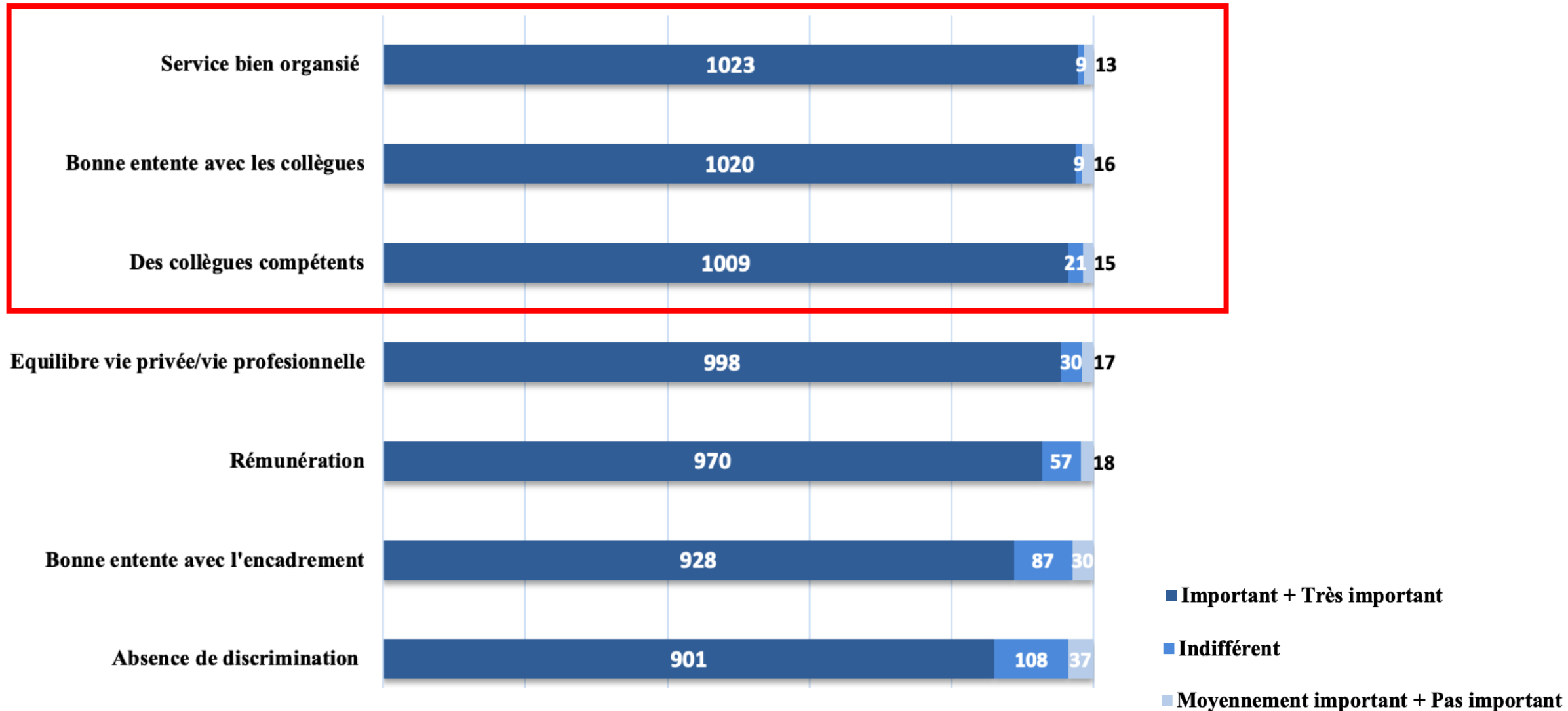
**Remplacements exclusifs**



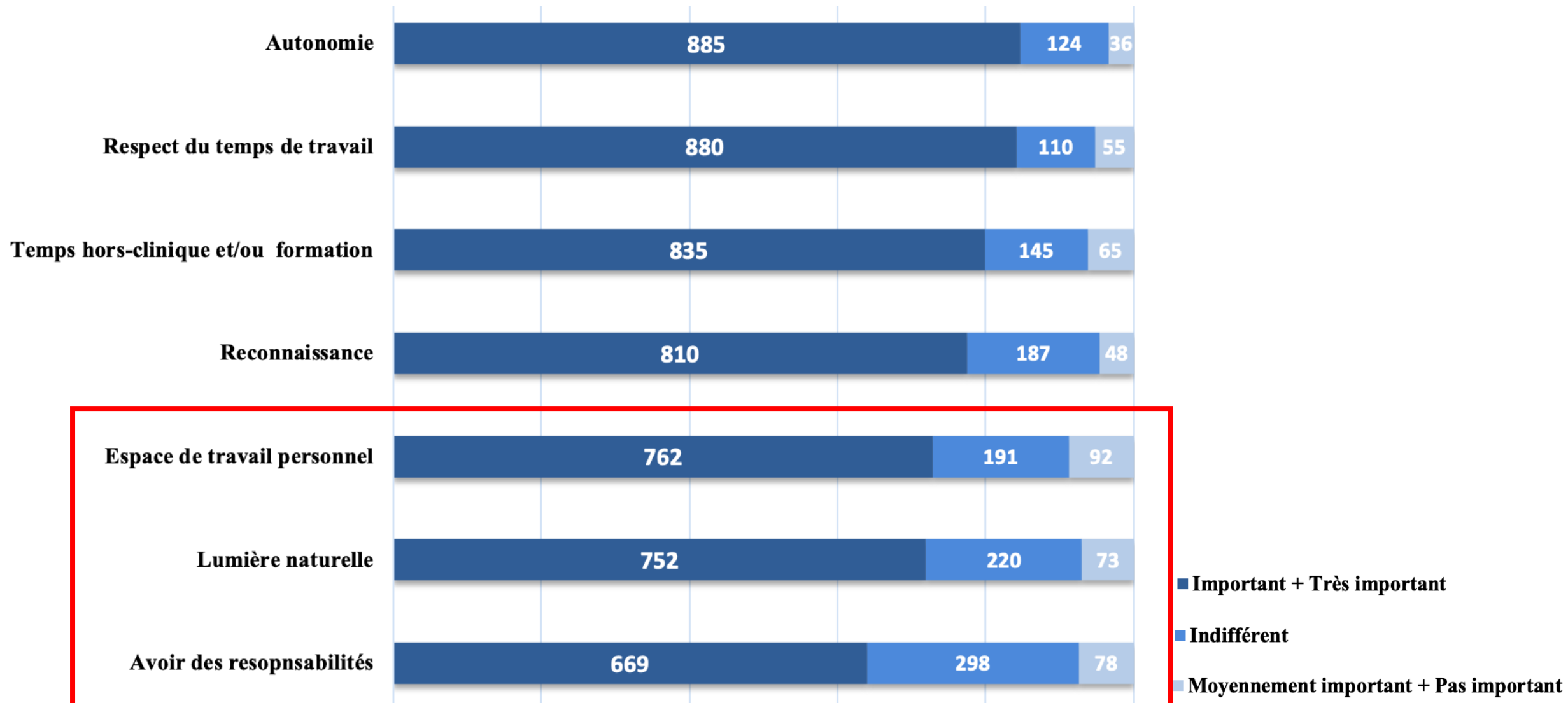
**Professeurs Universitaires  
Chefs de services  
PH à temps pleins**

Sous-groupes	Médiane QVCT/10	IQR [Q1 , Q3]
<b>Tous les répondants</b>	7	[6,8]
Sénior	7	[5,8]
Interne	7	[6,8]
<b>Modalité d'exercice</b>		
En anesthésie uniquement	7	[6,8]
En réanimation uniquement	7	[5,7]
En anesthésie et en réanimation	7	[6,8]
<b>Lieu d'exercice</b>		
En Centre Hospitalier Universitaire	7	[5,7]
En Centre Hospitalier non Universitaire	7	[5,8]
Dans une structure privée	7	[7,8]
Dans un ESPIC	7	[5,9]
Activité mixte (secteur public/secteur privé)	7	[6,8]
Une activité de remplacement exclusive	8	[7,9]
<b>Statut</b>		
Professeur.e universitaire ou Chef.fe de service	6	[5,8]
PH ou PH contractuel à temps plein	6	[5,7]
PH ou PH contractuel à temps partiel	7	[5,8]
Assistant.e spécialiste	7	[6,8]
Chef.fe de clinique assistant.e	7	[5,8]
Installation libérale	7	[7,8]
Installation en ESPIC	7	[5,9]
Activité de remplacement exclusif	8	[7,9]
Procédure d'Autorisation d'Exercice	6	[5,7]

# Importance des différents éléments de la QVCT

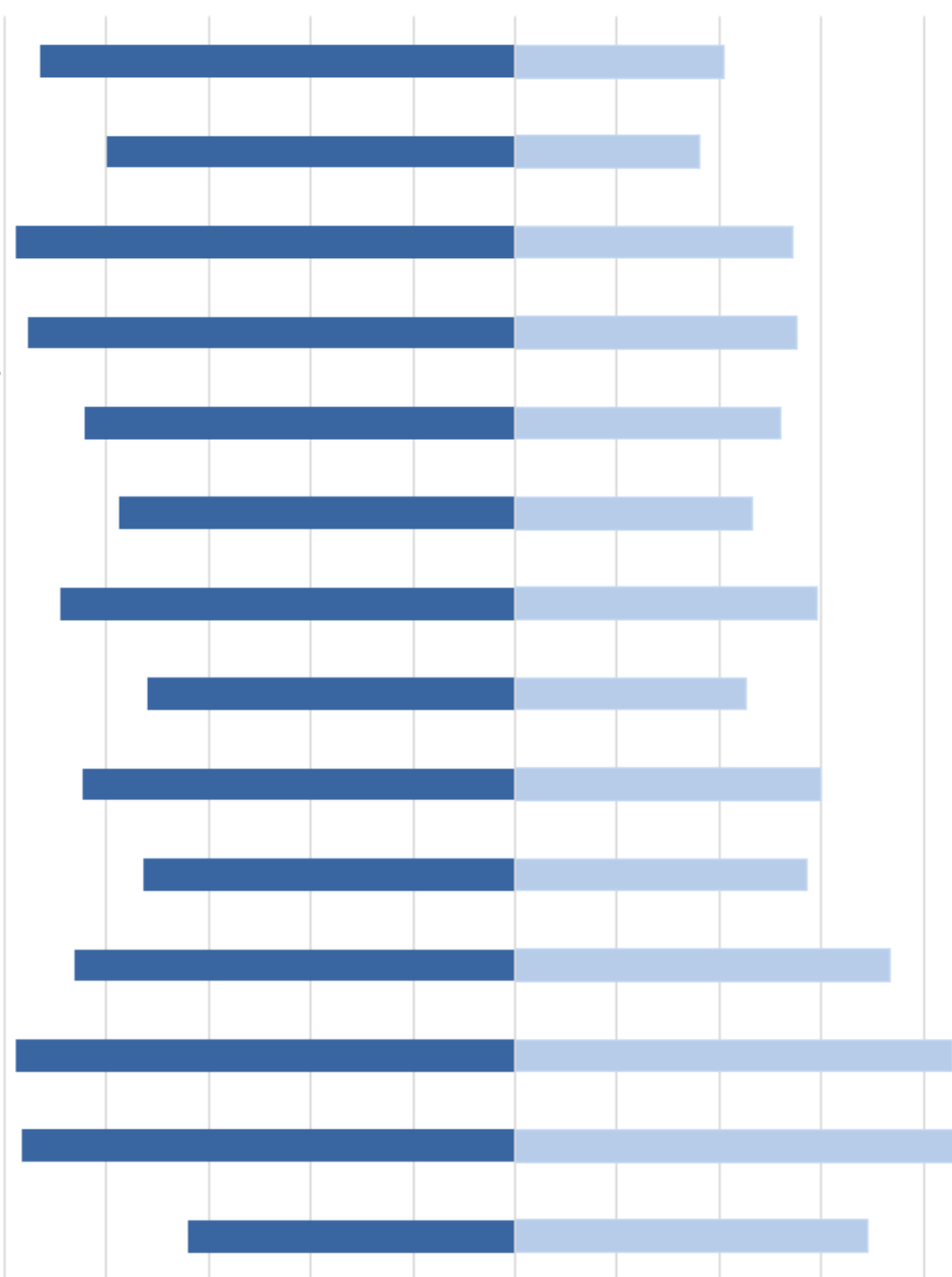


# Importance des différents éléments de la QVCT



# Adéquation entre importance/respects des différents déterminants

■ Importance ■ Respect



**Rémunération**

**Temps hors-clinique et/ou formation**

**Service bien organisé**

**Equilibre vie privée/vie professionnelle**

**Respect du temps de travail**

**Reconnaissance**

**Bonne entente avec l'encadrement**

**Lumière naturelle**

**Autonomie**

**Espace de travail personnel**

**Absence de discrimination**

**Bonne entente avec les collègues**

**Des collègues compétents**

**Avoir des responsabilités**

# Satisfaction de la rémunération



	Médiane Satisfaction/10	IQR [Q1, Q3]
<b>Tous les répondants</b>	4	[2,8]
Sénior	5	[3,8]
Interne	3	[2,6]
<b>Modalité d'exercice</b>		
Dans le secteur public (CH Universitaire ou non)	4	[2,6]
Dans le secteur non public (libéral et ESPIC)	8	[6,9]
Activité mixte (secteur public/secteur privé)	8	[7,9]
Une activité de remplacement exclusive	8	[6,9]

# Enquête Flash

Comités Jeunes et CVP-ST -

Les résultats de l'Enquête flash trans-génération :  
Qu'attendons-nous pour être heureux-ses ?

Vendredi 22 Septembre 2023 • 14:00 - 14:30 • Forum

*Répondez au questionnaire avant le  
vendredi 22 septembre*



Votre avis nous interesse !

**Scannez le QR** code avec  
votre smartphone pour  
répondre au questionnaire



3 minutes

## BABY BOOMER

né(e)s entre 1946 et 1964

Je vis pour le travail. J'ai un respect très fort pour l'organisation mise en place.



## GEN X

né(e)s entre 1965 et 1979

Je travaille pour vivre. Je suis attaché à la hiérarchie et à la stabilité.



## MILLENNIALS ou GEN Y

né(e)s entre 1980 et 1994

Je travaille pour moi. Je veux être fier de l'entreprise pour laquelle je travaille et je veux m'y épanouir.



## GEN Z ou CENTENNIALS

né(e)s entre 1995 et 2009

Je ne crois plus au travail. J'ai conscience de la valeur que j'apporte à l'entreprise et ma vie commence quand j'en sors.



### Les priorités

Attachement à l'entreprise

Respect de l'autorité

Équilibre vie pro vie perso

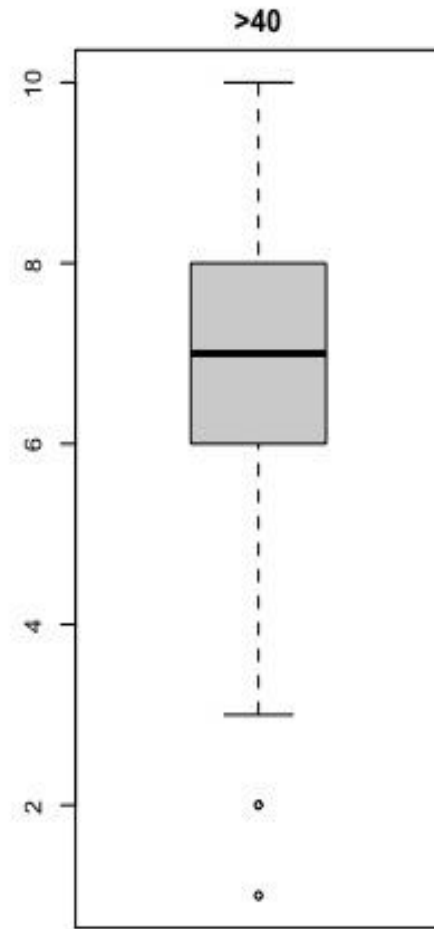
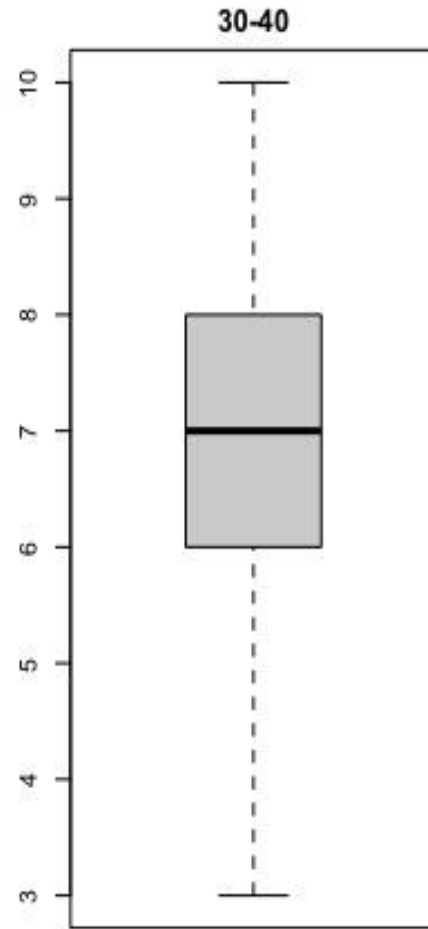
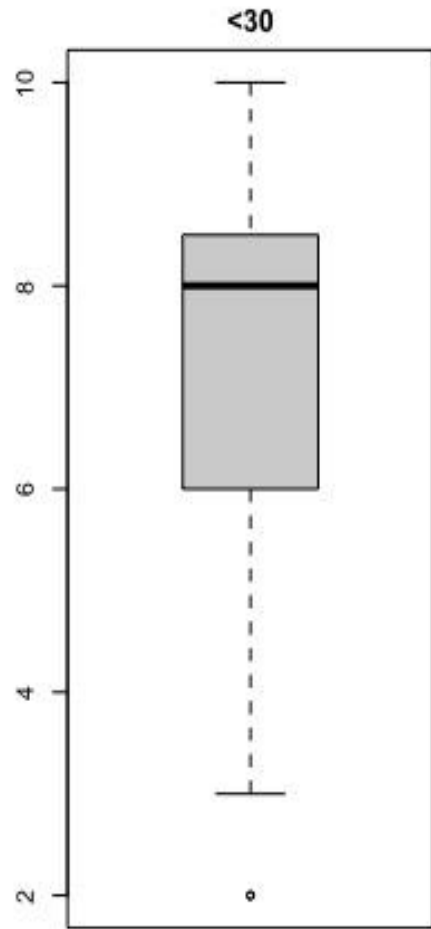
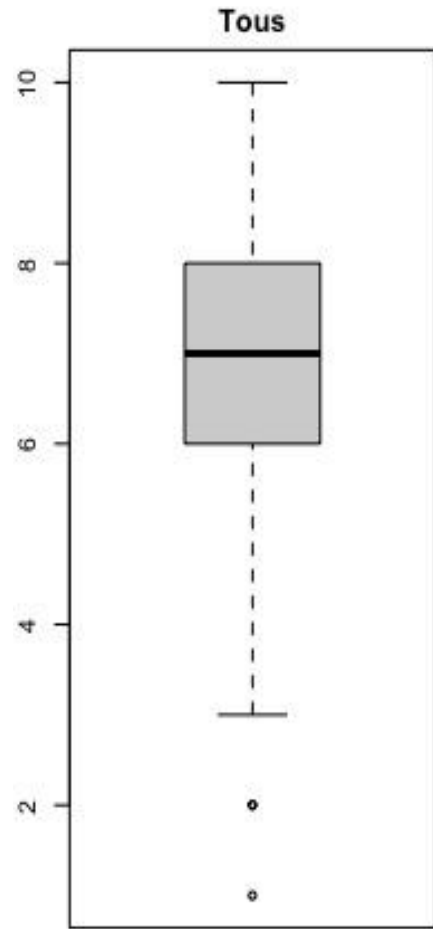
Reconnaissance

Flexibilité des conditions de travail

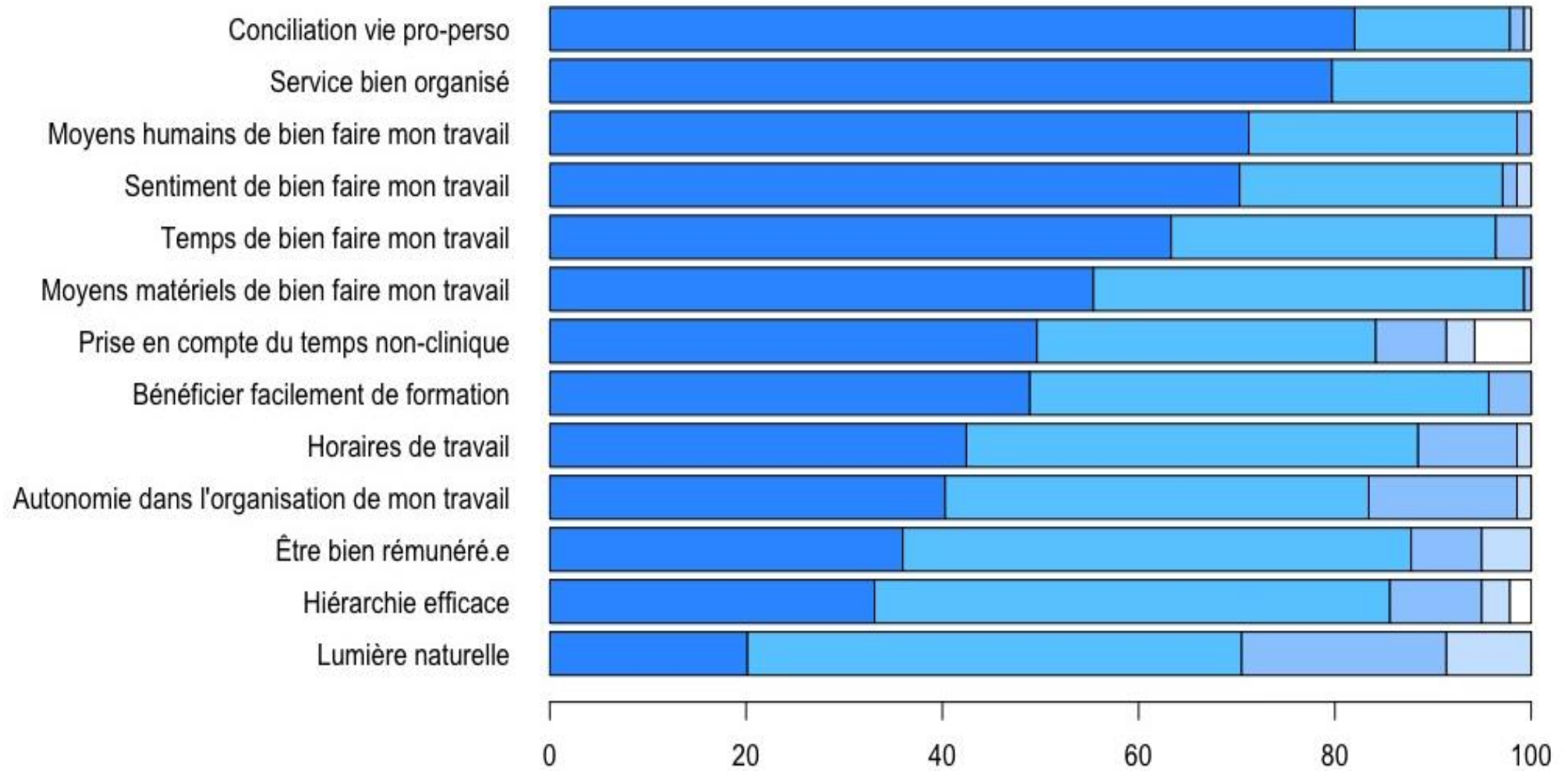
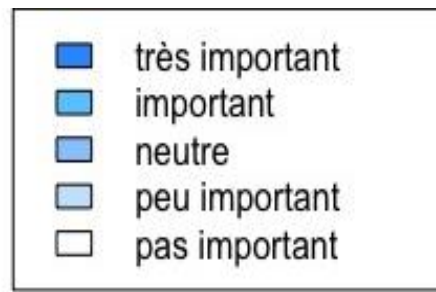
	<b>Tous les répondants (n=139)</b>	<b>&lt;30 (n=27)</b>	<b>30-40 (n=58)</b>	<b>&gt;40 (n=54)</b>
Age	37 (31,45)	27 (26,28)	35 (32,37)	49 (44,52)
Genre féminin	78 (56)	15 (56)	33 (57)	30 (57)
Médecin thésé	113 (81)	3 (11)	56 (97)	54 (100)
Responsabilité HU ou H	85 (61)	5 (19)	41 (71)	39 (72)
Mode d'exercice				
- Centre Public HU	78 (56)	23 (85)	36 (62)	19 (35)
- Centre public non HU	40 (29)	4 (14)	17 (29)	19 (35)
- ESPIC	7 (5)	0 (0)	1 (2)	6 (11)
- Secteur privé et mixte	14 (10)	0 (0)	4 (6)	10 (19)

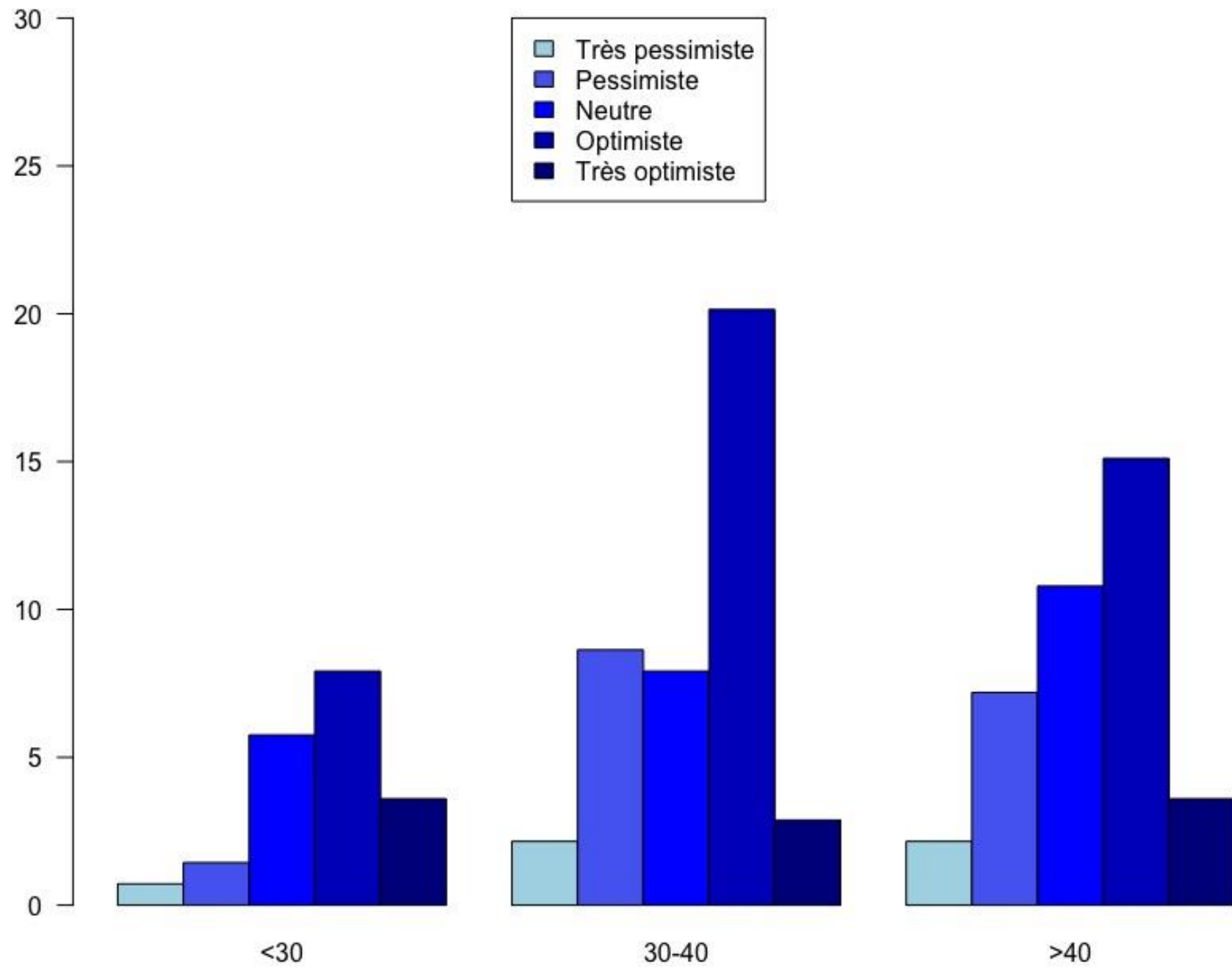


# QVCT en fonction des tranches d'âge



Qu'est ce qui vous importe ?







# Discriminations et Harcèlements

**39%** des MAR ont déjà été victime de discrimination



**Discrimination de genre +++**

→ 41,2% des femmes ont déjà été discriminée

**31%** des MAR ont déjà été victime de harcèlement

**1 MAR sur 4**

a déjà subit du harcèlement moral

**1 MAR femme sur 10**

a déjà subit du harcèlement sexuel



# Et maintenant ?

Le problème n'est pas le travail mais la possibilité de le faire correctement et d'organiser sa vie personnelle

---

Travail de fond et de forme

---

Responsabilisation

---

Adaptation du travail aux personnels

---

Réflexions sur réorganisation des programmes opératoire et des horaires

---

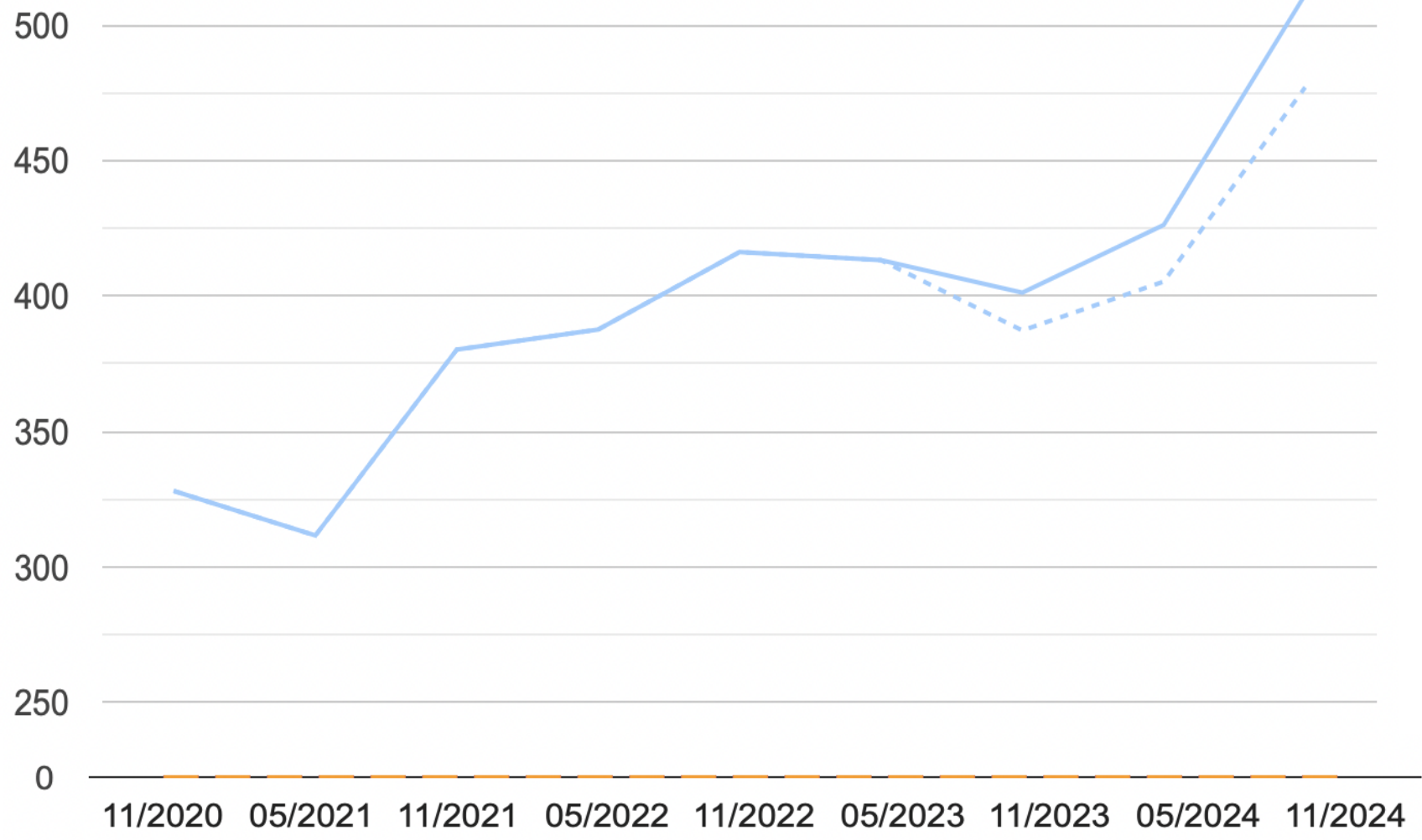
Test des gardes en 12h

---

Séances de simulation

---

Commandement mixte





**MERCI DE VOTRE ATTENTION**