

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



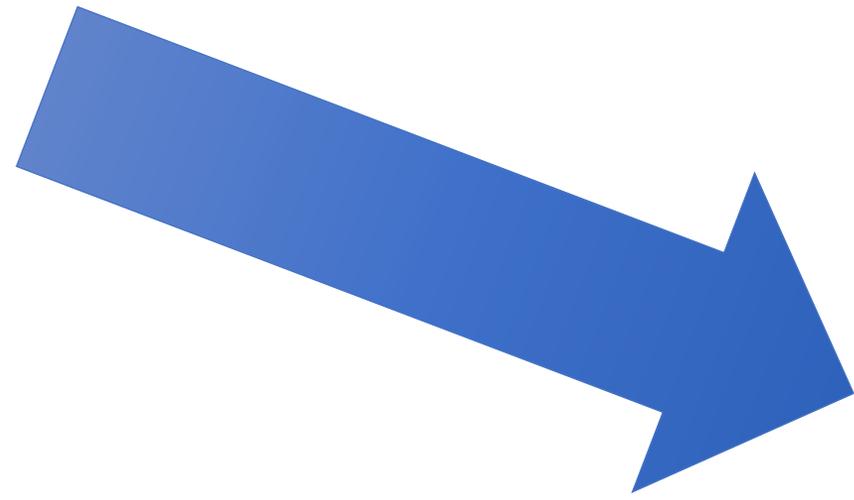
Millennials



Robert Waldinger

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

A man with grey hair and a beard, wearing a blue button-down shirt, is speaking at a podium. The background is dark with some faint text, including the number '19'.



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

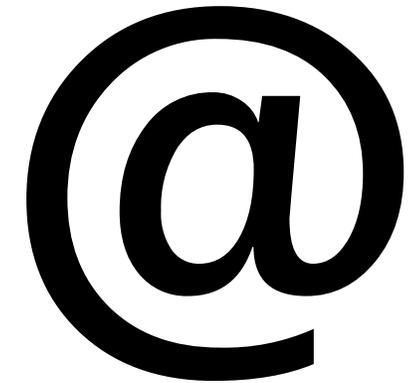
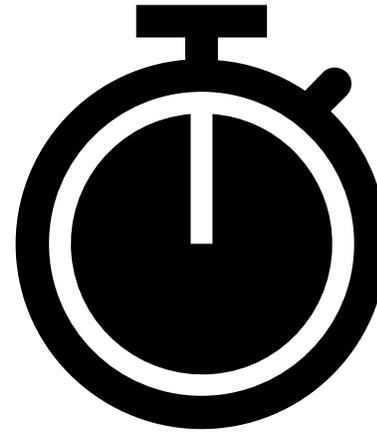
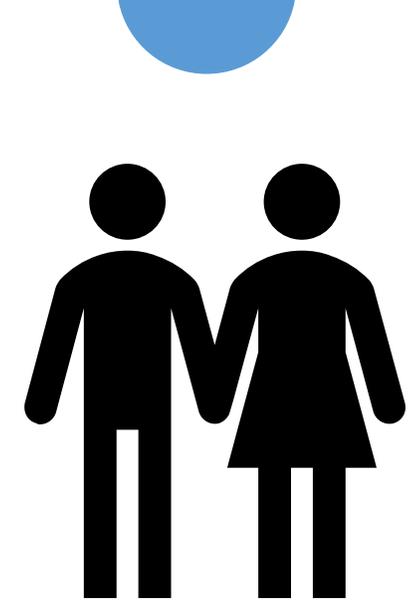


Un exemple parmi
d'autres

CRISE RH

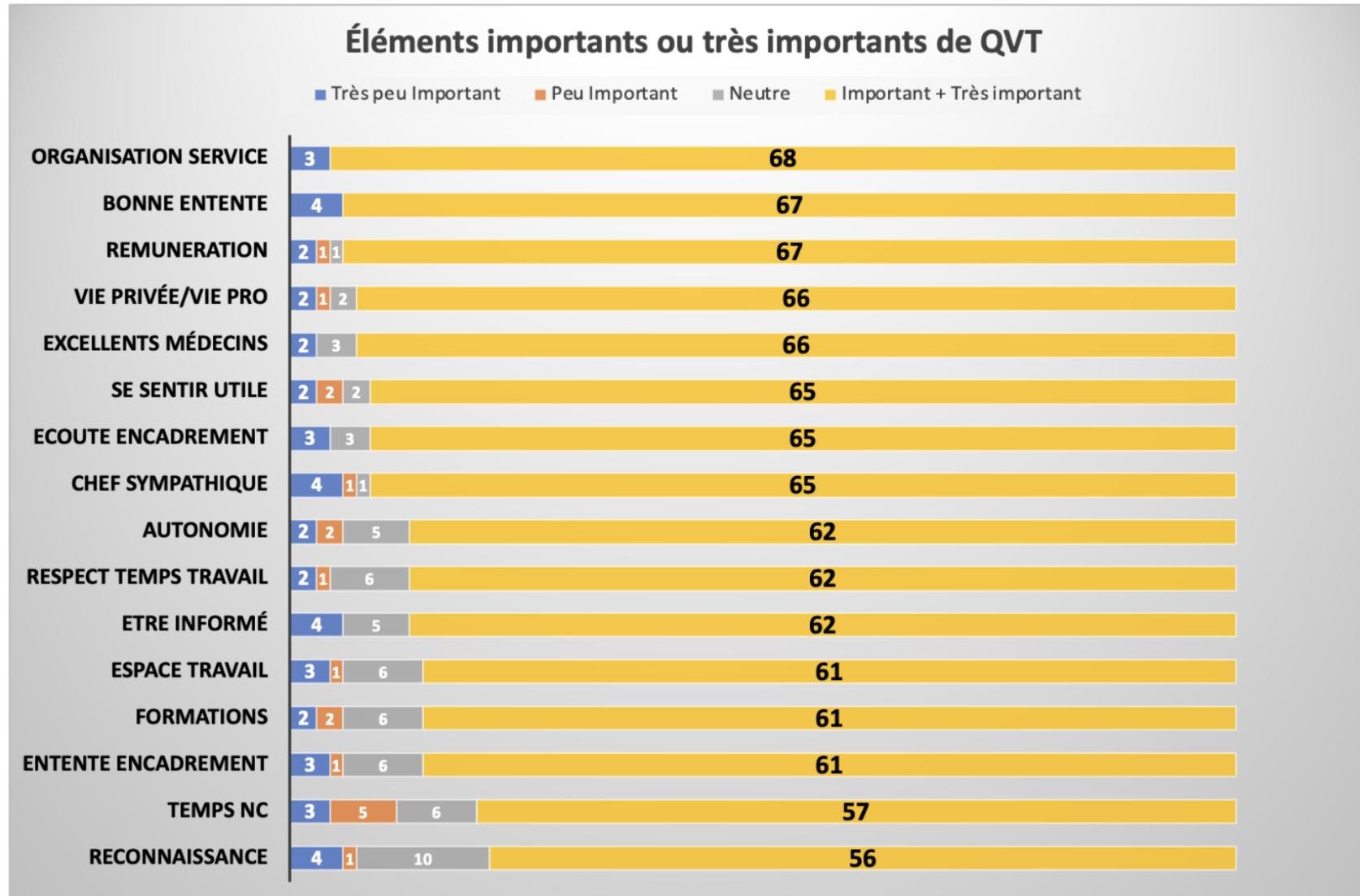
Questionnaire envoyé à tous
les MAR présents ou partis dans
les 5 dernières années

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?



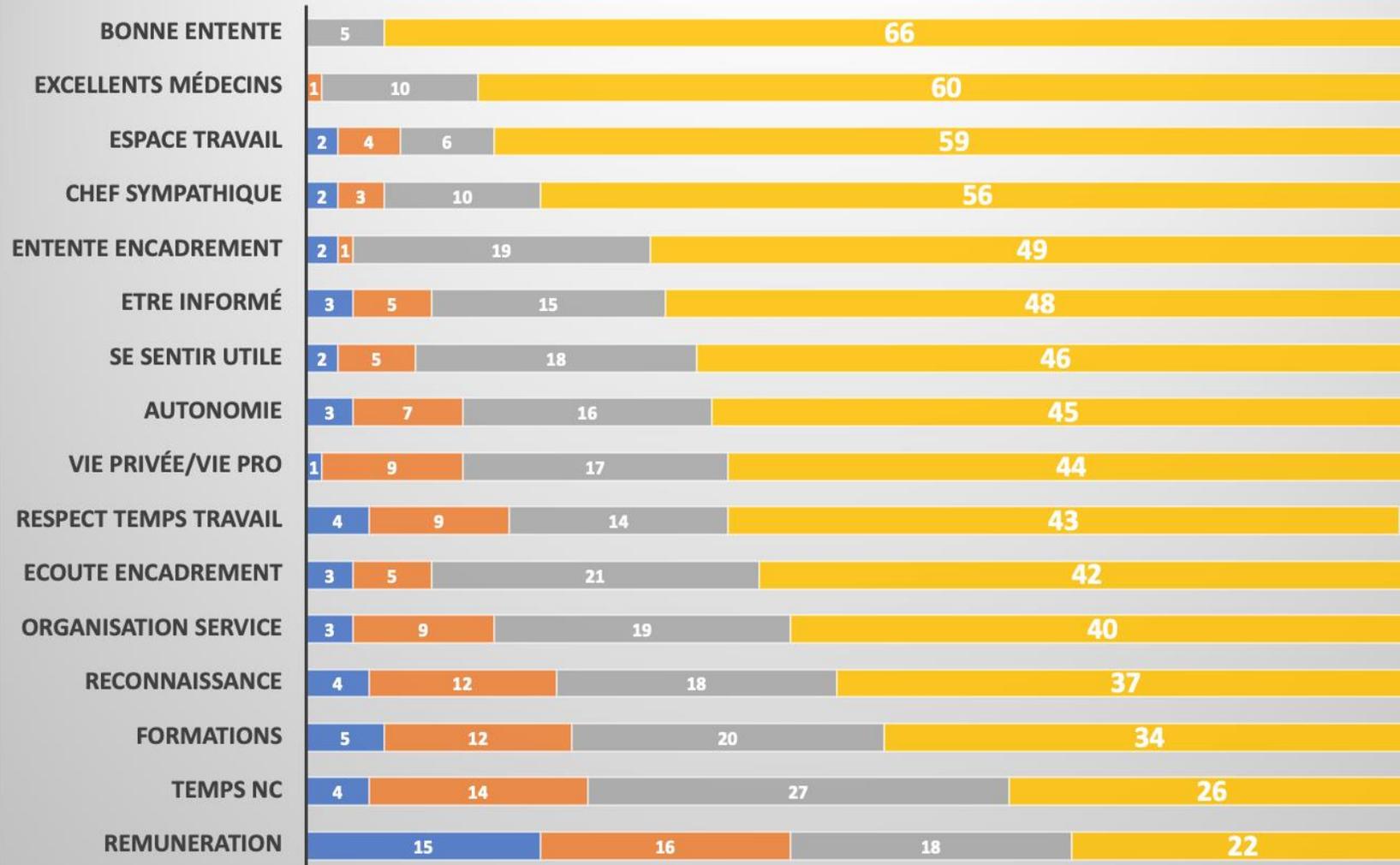
- 1) ORGANISATION
- 2) ENTENTE
- 3) REMUNERATION

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



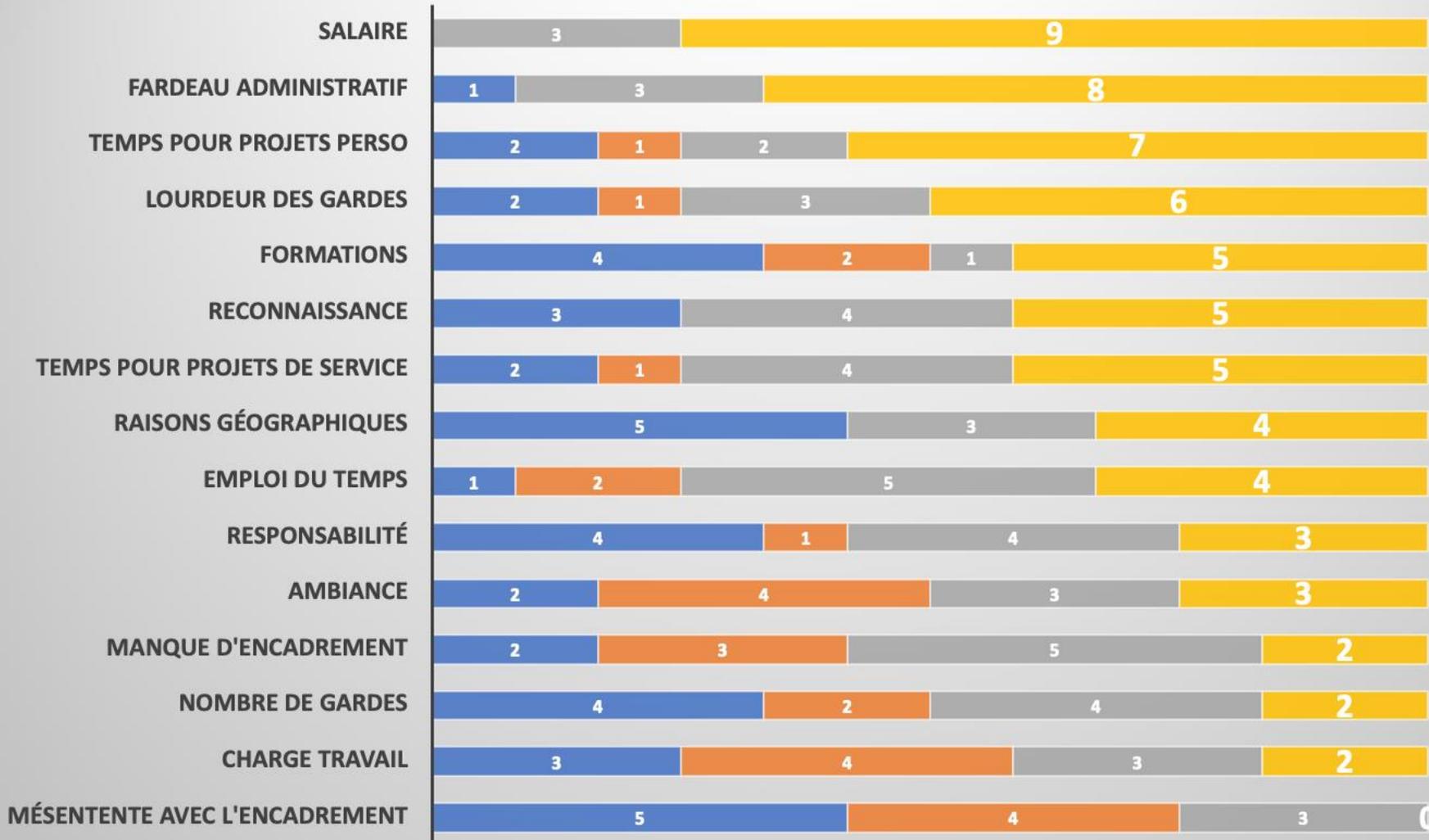
- ✓ ENTENTE
- ✓ NIVEAU MEDICAL
- ✓ ESPACE TRAVAIL

- 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

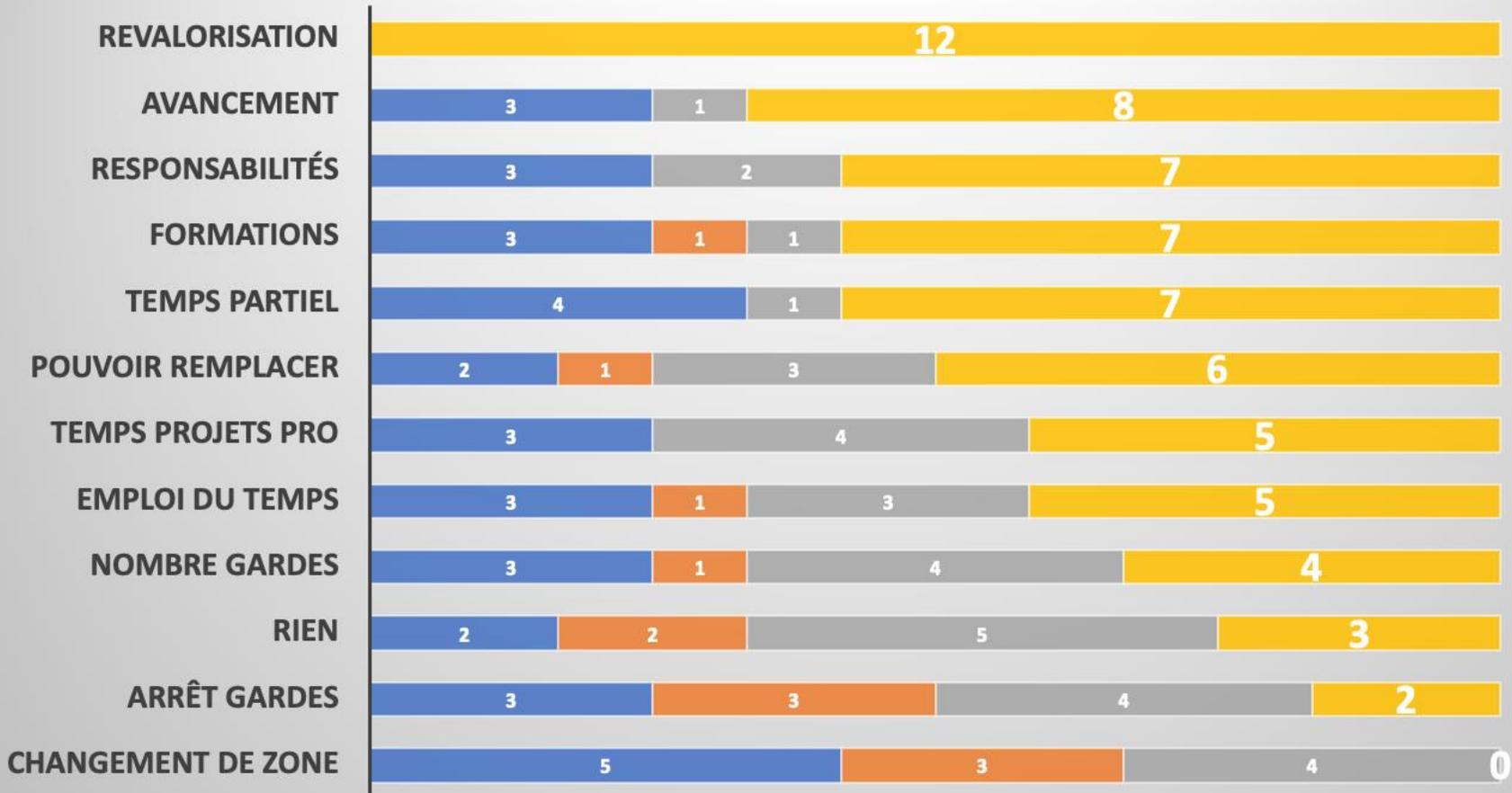


- SALAIRE
- ADMINISTRATIF
- TEMPS POUR PROJETS PERSONNELS

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



Genre		<u>n</u> = 1045
Femme		490 (46.9)
Homme		552 (52.8)
Ne souhaite pas répondre		3 (0.3)
Âge		
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)
Situation familiale		
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)
Possède un (ou des) enfant(s)		
Oui		615 (58.9)
Non		430 (41,1)
Statut		
Médecin sénior		829 (79.3)
Interne (et DFSM)		216 (20.7)

Caractéristiques professionnelles des répondants

Modalité d'exercice	n = 829
En anesthésie uniquement	463 (55,8)
En réanimation uniquement	74 (8,9)
En anesthésie et en réanimation	284 (34,2)
Autre	8 (0.01)

Lieu d'exercice	
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)

Statut	
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)

Temps d'exercice à ce statut	
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:



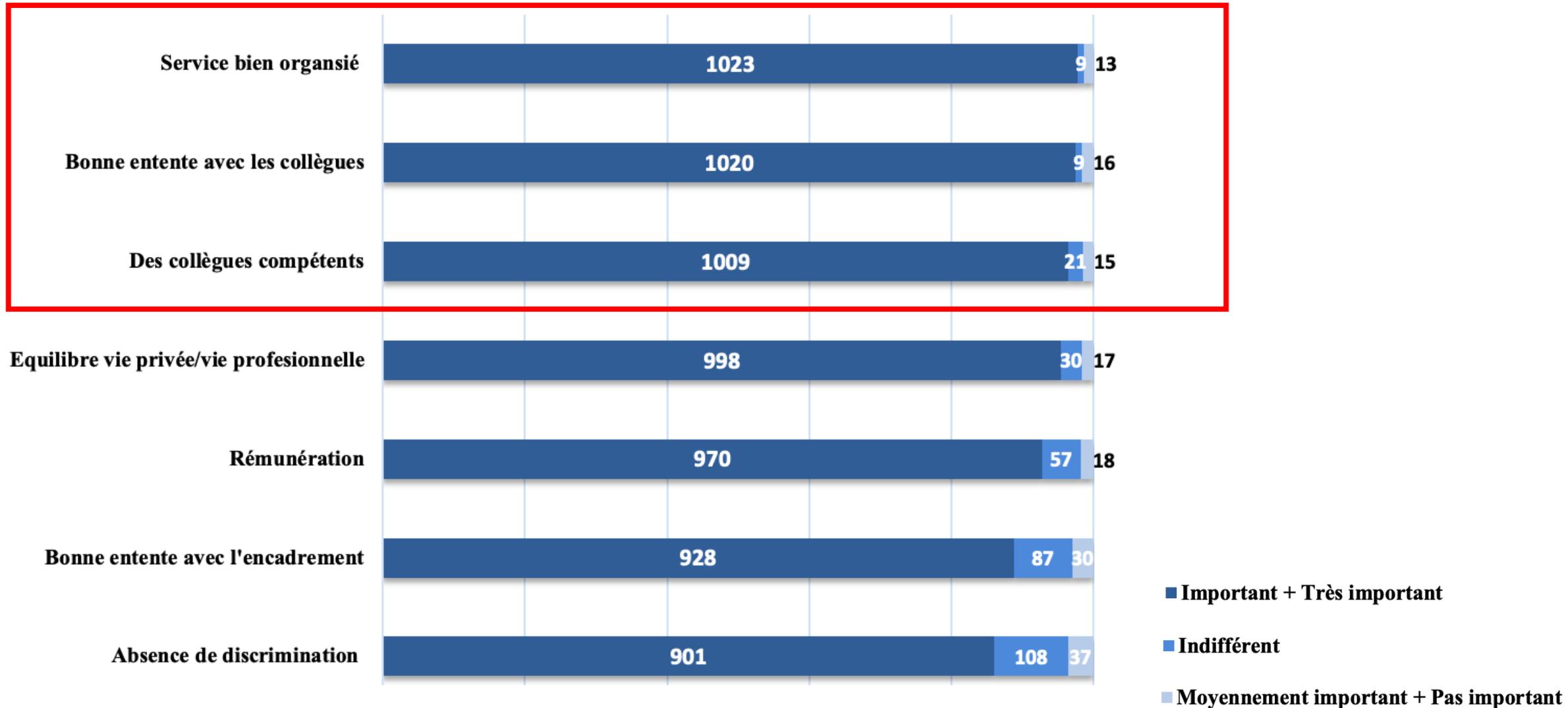
Remplacements exclusifs



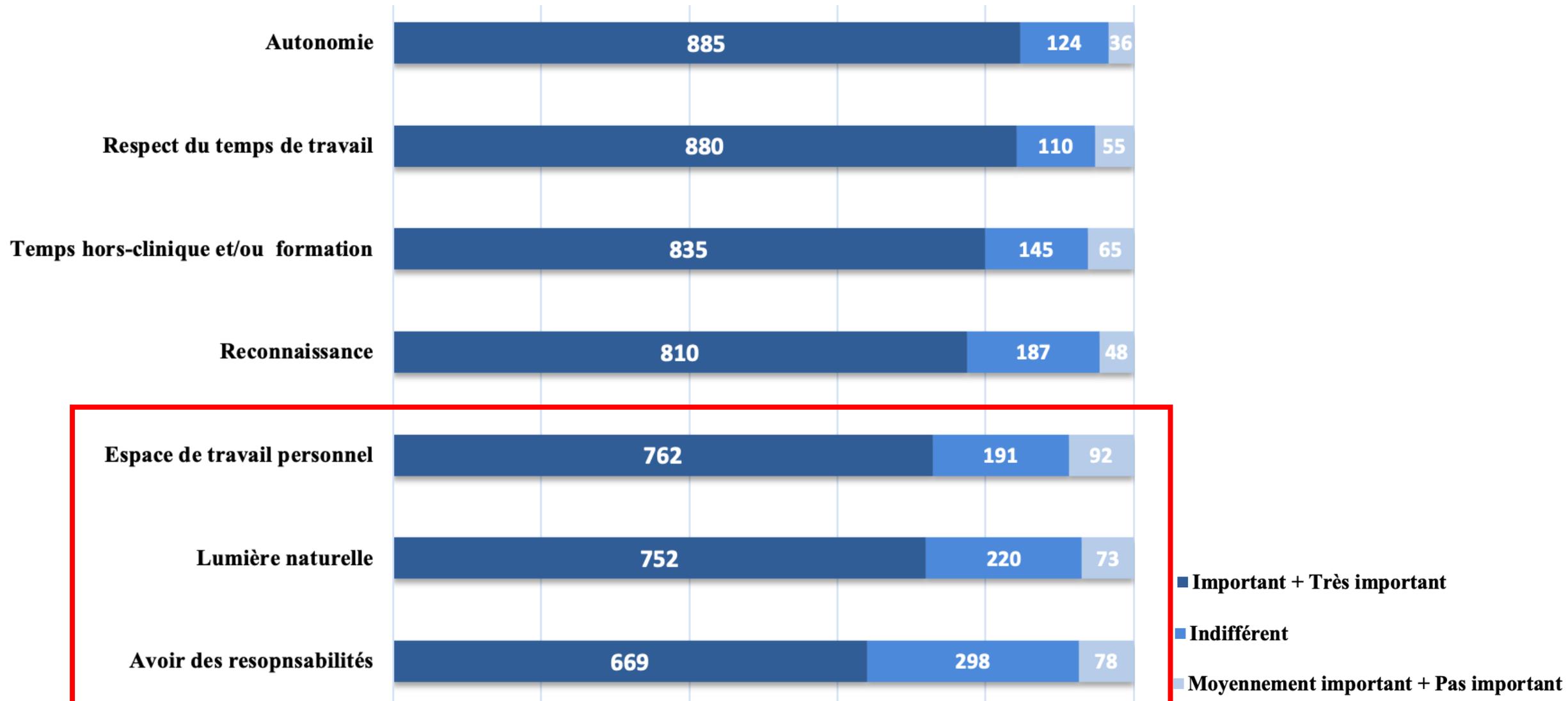
**Professeurs Universitaires
Chefs de services
PH à temps pleins**

Sous-groupes	Médiane QVCT/10	IQR [Q1 , Q3]
Tous les répondants	7	[6,8]
Sénior	7	[5,8]
Interne	7	[6,8]
Modalité d'exercice		
En anesthésie uniquement	7	[6,8]
En réanimation uniquement	7	[5,7]
En anesthésie et en réanimation	7	[6,8]
Lieu d'exercice		
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]
Statut		
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

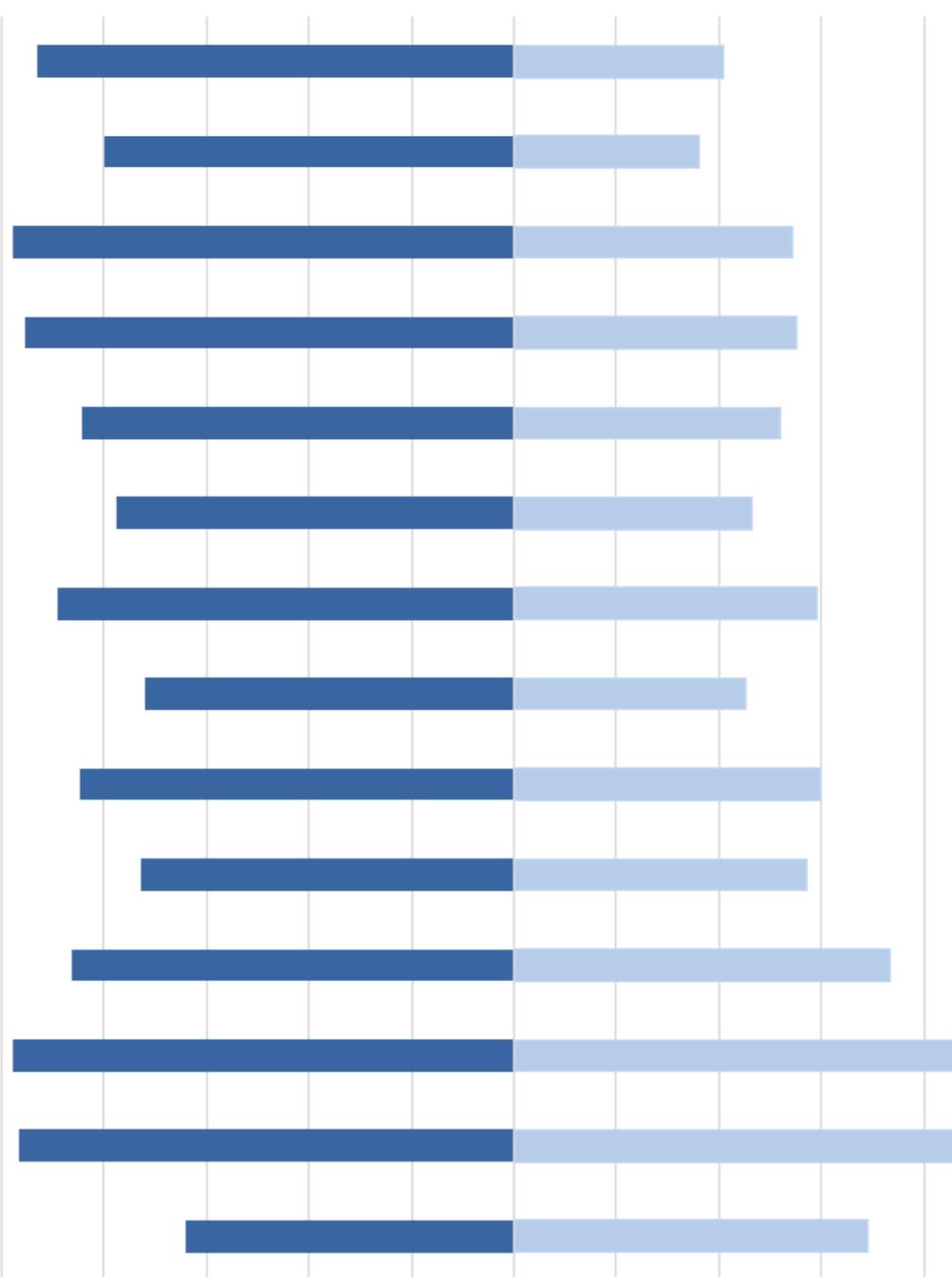


Importance des différents éléments de la QVCT



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]
Tous les répondants	4	[2,8]
Sénior	5	[3,8]
Interne	3	[2,6]
Modalité d'exercice		
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

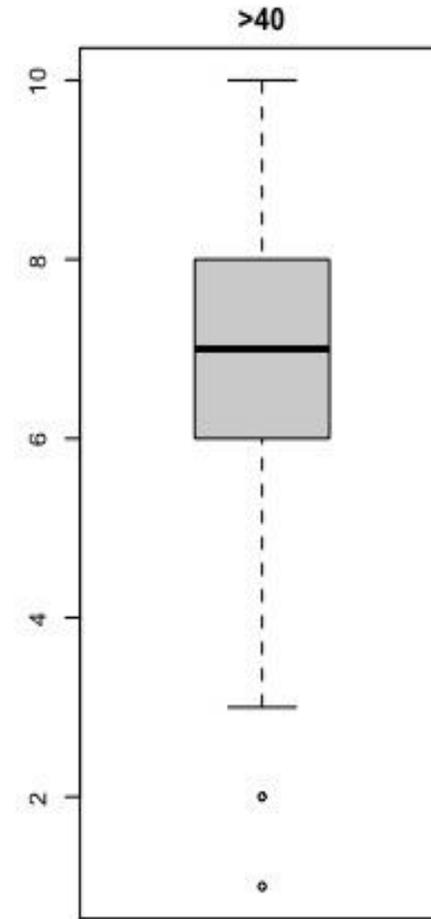
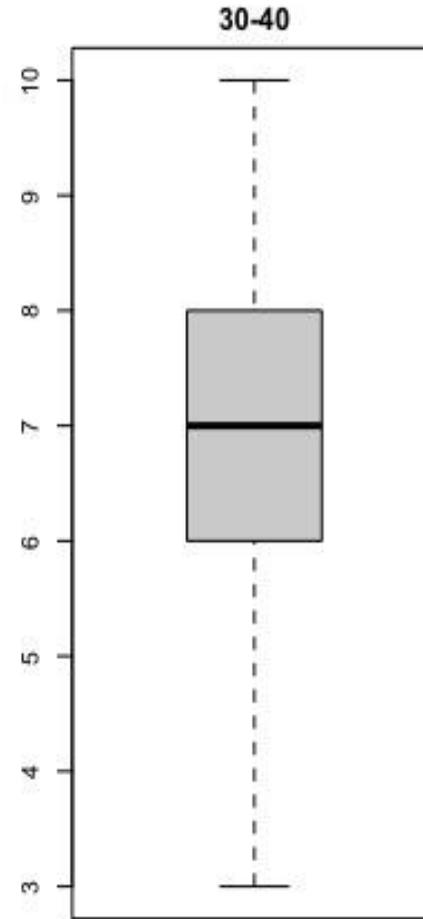
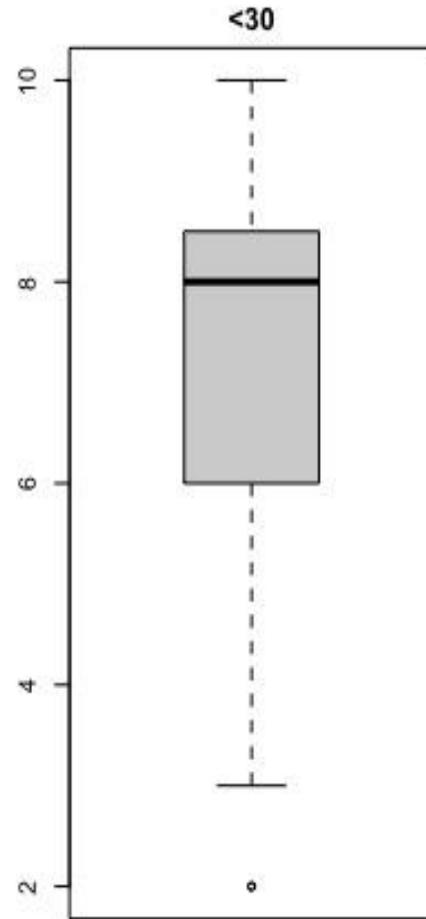
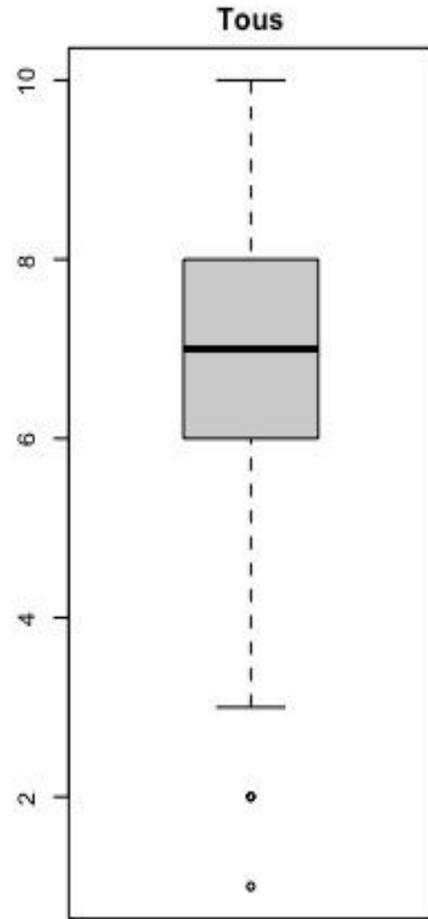
Équilibre vie pro vie perso

Reconnaissance

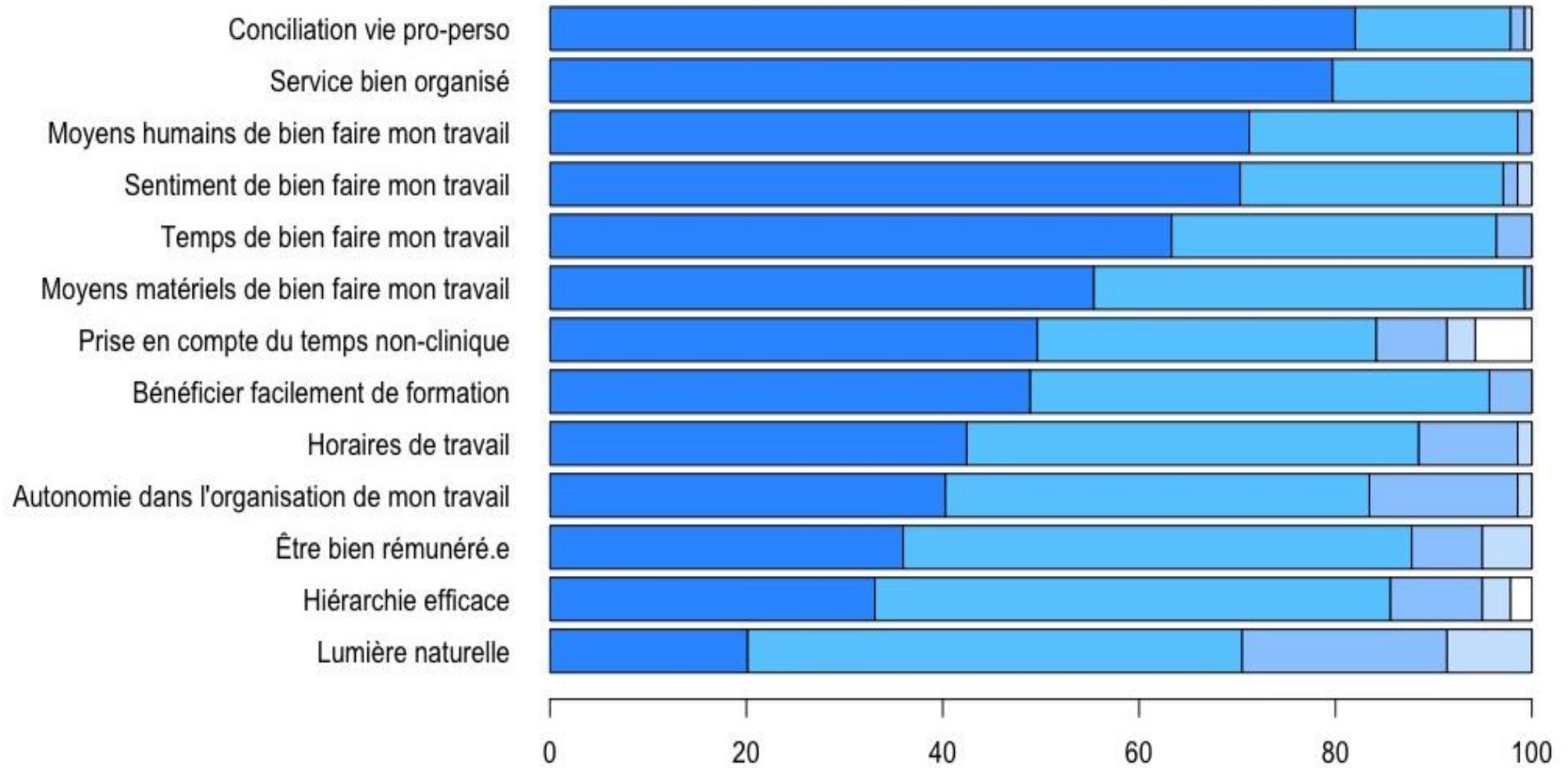
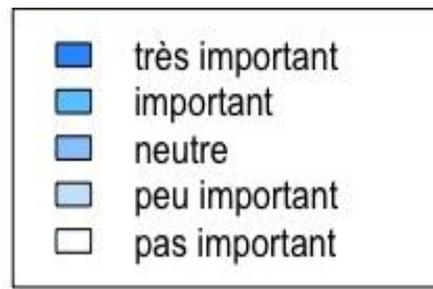
Flexibilité des conditions de travail

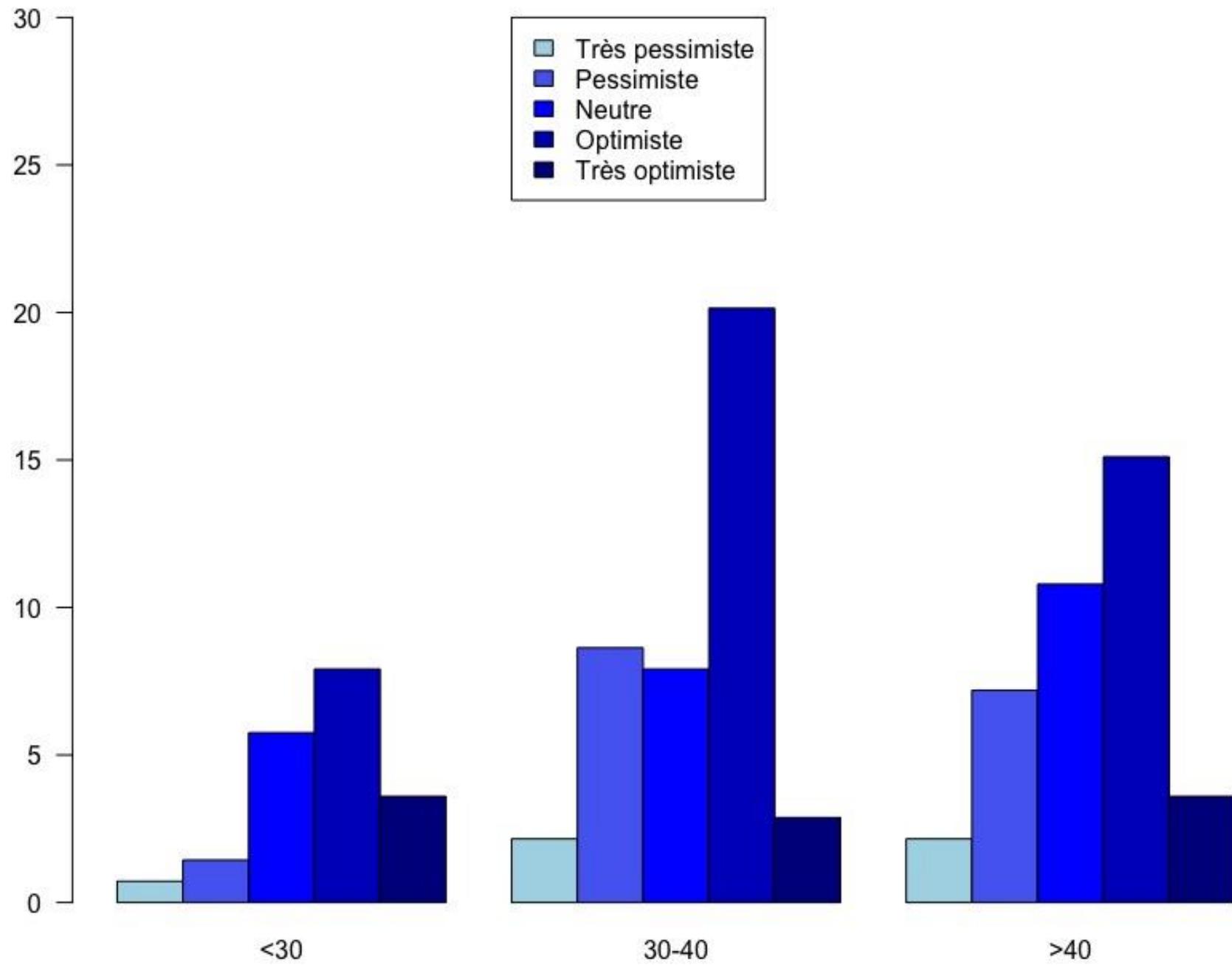
	Tous les répondants (n=139)	<30 (n=27)	30-40 (n=58)	>40 (n=54)
Age	37 (31,45)	27 (26,28)	35 (32,37)	49 (44,52)
Genre féminin	78 (56)	15 (56)	33 (57)	30 (57)
Médecin thésé	113 (81)	3 (11)	56 (97)	54 (100)
Responsabilité HU ou H	85 (61)	5 (19)	41 (71)	39 (72)
Mode d'exercice				
- Centre Public HU	78 (56)	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

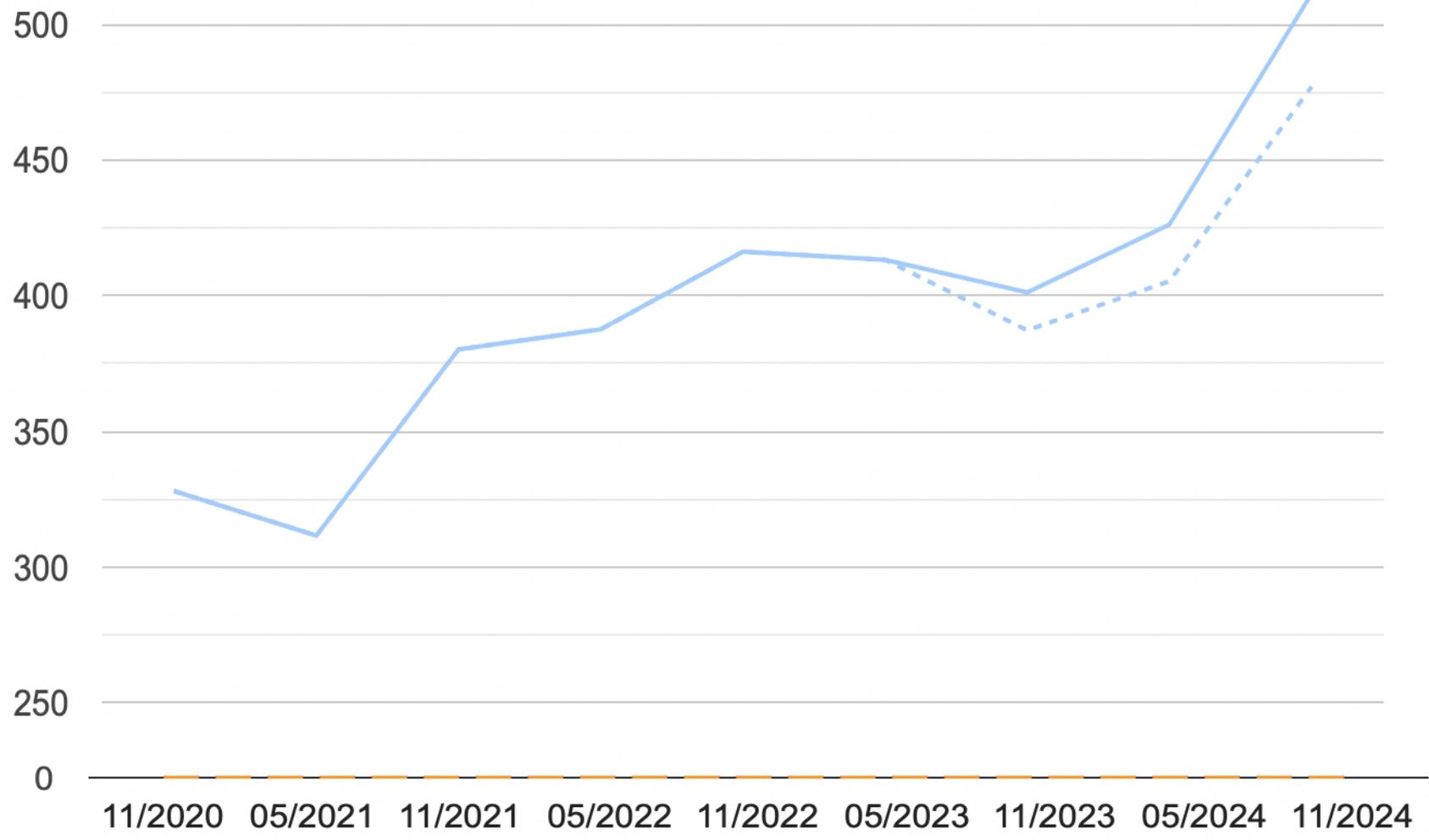
Adaptation du travail aux personnels

Réflexions sur réorganisation des programmes opératoire et des horaires

Test des gardes en 12h

Séances de simulation

Commandement mixte





MERCI DE VOTRE ATTENTION