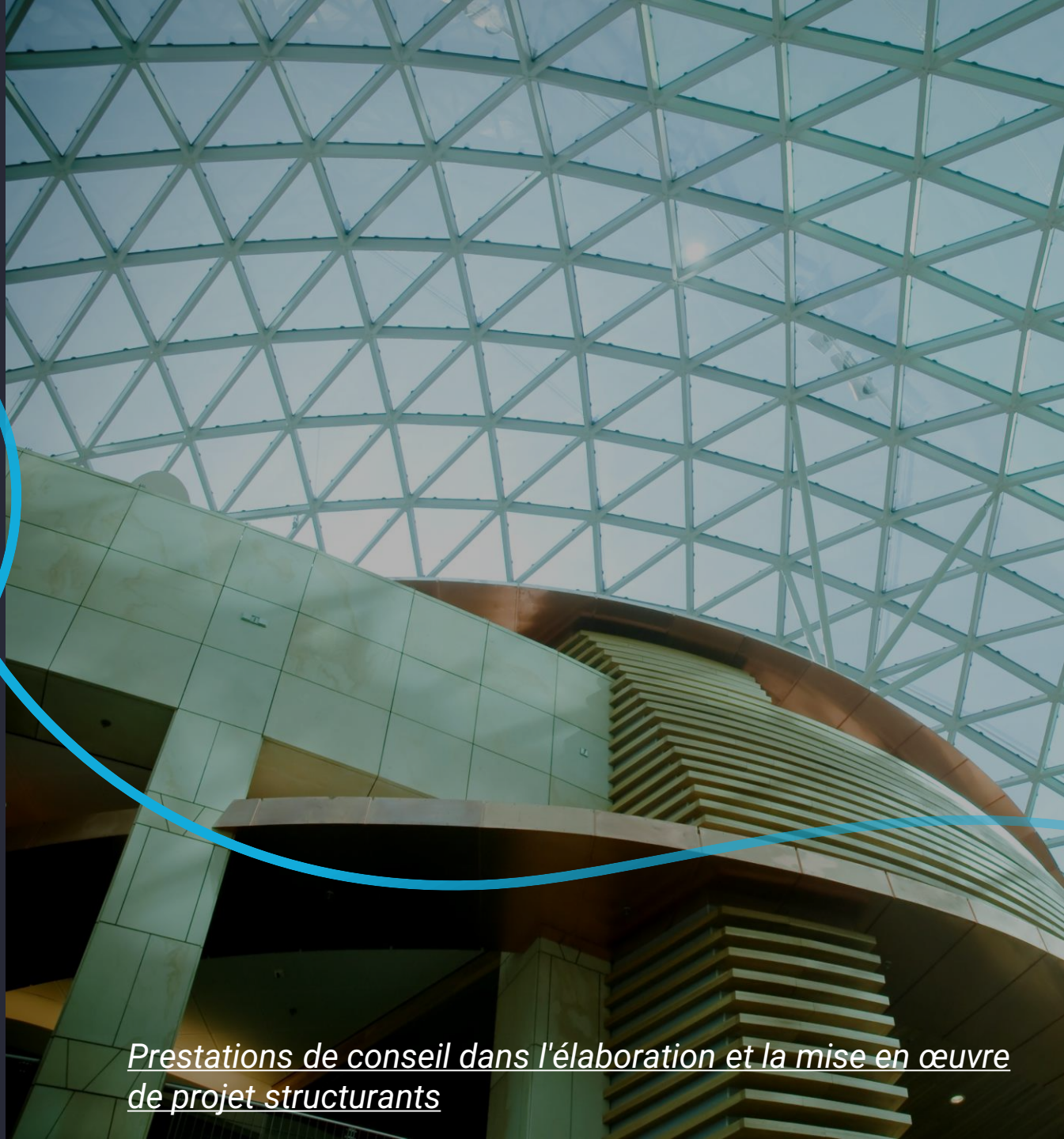


Renforcer l'attractivité médicale de votre établissement

Appui au diagnostic
et à l'activation de leviers d'attractivité
médicale et paramédicale

Prestations de conseil dans l'élaboration et la mise en œuvre
de projet structurants





AGENDA

- 1. Aujourd'hui, la majorité des établissements peinent à fidéliser et à recruter des profils médicaux et paramédicaux**
- 2. L'attractivité passe par une expérience bout en bout des professionnels**
- 3. Des solutions technologiques et organisationnelles existent et constituent des leviers d'attractivité activables rapidement, avec des résultats mesurables**



Développer une marque employeur différenciante pour répondre aux enjeux d'attractivité et de rétention des professionnels

Aujourd'hui, la demande accrue en soins liée au vieillissement de la population (1) et à la hausse des maladies chroniques, ainsi que de fortes tensions sur les ressources humaines (2) (3) accroissent le double enjeu de :

01

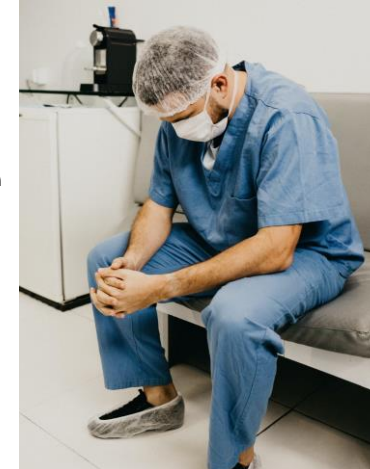
Attirer des étudiants et des professionnels

- Développer et communiquer sur une marque employeur différenciante avec une promesse employeur de base adaptée à la fois aux professions médicales et paramédicales
- Proposer des offres d'emploi ciblées et adaptées aux statuts et spécialités de chacun, avec la mise en place d'une politique ambitieuse de qualité de vie au travail
- Développer des partenariats avec les acteurs du territoire (ex. : Université, collectivités, entreprises, autres établissements de santé...) pour une meilleure communication sur les forces du territoire, et un meilleur accueil et accompagnement des nouveaux arrivants

02

Fidéliser des professionnels dans la durée

- Accompagner les professionnels dans toutes les étapes de leur parcours dès le recrutement, leur installation et jusqu'à leur sortie de l'établissement (approche holistique)
- Proposer un plan de carrière aux professionnels de santé, avec le développement de la formation continue, des activités d'encadrement ou de recherche
- Améliorer les conditions d'exercice en veillant au bon équilibre des horaires de travail et en renforçant le système managérial et les systèmes organisationnels (ex. : gestion des plannings de garde, etc.)



(1) En 2040, la France devrait compter 26,5% de plus de 65 ans (contre 20,1%) et d'ici 10 ans, le nombre des 75-84 ans devrait passer de 4,1 à 6,1 millions (Insee, novembre 2021)

(2) 89% des infirmiers salariés du secteur public estiment que leurs conditions de travail se sont détériorées depuis la crise sanitaire (Rapport du Sénat, mars 2021)

(3) Les taux de rotation des personnels médicaux et paramédicaux étaient respectivement de 15,6% et de 10,1% (Rapport *Hôpital : sortir des urgences*, Sénat, mars 2022)



Nos convictions pour l'élaboration d'une stratégie d'attractivité médicale

- 01 | **L'attractivité médicale ne peut être dissociée de l'attractivité paramédicale**, notamment dans le contexte de tensions sur le recrutement et la fidélisation des professions paramédicales
- 02 | La stratégie d'attractivité doit s'appuyer sur une **gouvernance globale** avec l'ensemble des parties prenantes du territoire et au-delà du territoire suivant **une approche holistique** (ex. : pour l'accueil / l'aide à l'installation)
- 03 | **Des actions différenciées et ciblées** à mettre en place fonction :
 - Des profils ciblés (ex. : internes originaires de la région, médecins déjà installés, profils externes,...)
 - Des professions et des spécialités les plus sous-tension dans l'établissement
- 04 | **Des leviers technologiques et organisationnels différenciants à combiner** :
 - Des solutions technologiques pour adresser différents irritants de l'expérience du professionnel (ex. : baisse charge administrative, aide au diagnostic, animation de réseau, mesure de la satisfaction employée)
 - Une amélioration de la performance RH et managériale (ex. : délégation de gestion, cycle de travail)



L'attractivité et la rétention des professionnels passent par une expérience bout en bout du professionnel

L'expérience du professionnel de santé

JE POSTULE

1. Je me **positionne** sur un poste
2. Je suis le **bienvenu** dans l'établissement
3. Je découvre l'établissement et sa **culture propre**

JE M'ENGAGE

1. Je suis **reconnu** et **récompensé** pour mon engagement
2. J'apprécie mes **conditions de travail**
3. Mon travail a un **sens**

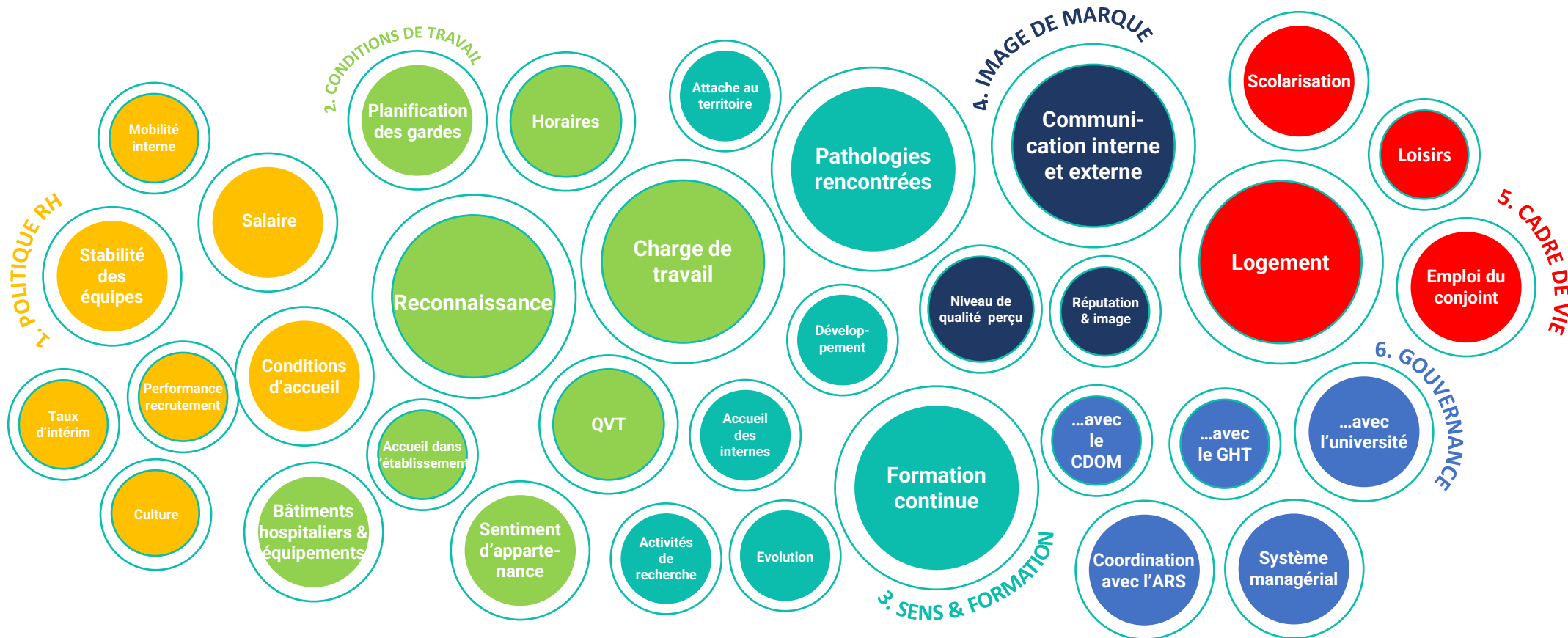
JE GRANDIS

1. J'ai des **opportunités d'apprendre**
2. Je **grandis** à mon poste grâce à mon **management**
3. J'ai des **perspectives** dans ma trajectoire professionnelle

JE PARS

1. Je **transfère** mon savoir
2. Je **célèbre** mes années d'engagement
3. Je **reviendrai** peut-être

L'attractivité et la fidélisation médicales et paramédicales des établissements de soin résultent de nombreux facteurs à investiguer



NB : Si la rémunération est un facteur d'attractivité important, il n'est pas suffisant pour passer le cap d'une installation, contrairement à d'autres facteurs, dont l'environnement de vie ou les conditions de travail et le sens (attaches au territoire par exemple)

Nous vous partagerons quelques initiatives menées pour favoriser l'attractivité des établissements

COMMUNICATION

Campagnes de communication
#Bievenueauxsoignants ou #FierdemonCHU

MAISON DE SANTE DE QUERQUEVILLE – « Adopte un doc » la campagne d'informations de la maison de santé

- Des supports de communication variés (ex : offre d'emploi sur Facebook)
- Une lettre rédigée à des médecins
- Des aides de la commune pour l'installation (ex : place en crèche garantie, loyer garanti à 500 euros par mois pour le lieu, etc.)

GHT LOIRET – Le site internet du GHT du Loiret présente l'offre de soins et les atouts du territoire



CHU DE LA RÉUNION – Le compte Twitter du CHU, permet au CHU de communiquer via un autre canal



ACCUEIL

CH EN MARTINIQUE

- Anticipation des conditions matérielles d'accueil
- Partage avant l'arrivée du nouveau professionnel d'une liste d'informations utiles à l'installation (ex. : location de voiture, logements, écoles, crèches)
- Accompagnement pour des démarches administratives
- Accueil de nouveaux arrivants à l'aéroport

URPS ML GUYANE – Mediguya : la conciergerie gratuite de l'URPS pour s'installer en Guyane

Mediguya est un bouquet de services :

- Scolariser les enfants : saisie de dossiers d'inscription, recherche d'un baby-sitter
- Trouver un logement : réalisation de pré-visites d'appartements et maisons
- Emploi du conjoint : recherche d'opportunités
- Aide administrative : accompagnement dans les démarches administratives

ACCOMPAGNEMENT

CHU DE SAINT-ETIENNE – Focus sur le projet COMPAGNO' AGE : attirer et fidéliser les internes sur le territoire de la métropole stéphanoise

- Les praticiens volontaires peuvent profiter du cumul-emploi retraite pour aider et former un interne
- Plusieurs binômes jeunes retraités et futurs médecins sont déjà constitués

CH DE BÉZIERS – Des équipements comme levier d'attractivité

- L'attractivité médicale d'un établissement repose également sur les **équipements** de la structure : le développement de la chirurgie assistée par robot (en partenariat avec le CHU de Montpellier) a un double objectif d'accès à l'innovation chirurgicale en secteur public et d'attractivité pour de jeunes chirurgiens

Principes directeurs méthodologiques

- 01 **Réaliser un diagnostic approfondi** dont les constats objectivés sont partagés et **validés par toutes les parties prenantes**
- 02 **Adopter une approche centrée sur les étudiants en médecine et les professionnels** dès la phase de diagnostic
- 03 **Prendre en compte l'ensemble du parcours du collaborateur** et évaluer sa satisfaction dans une optique d'amélioration continue
- 04 **Capitaliser sur des démarches et des solutions éprouvées** dans d'autres régions / pays
- 05 **Prioriser les initiatives et les solutions** en prenant en compte les enjeux court et long-terme (ex. : sur certaines spécialités ou certaines étapes du parcours)

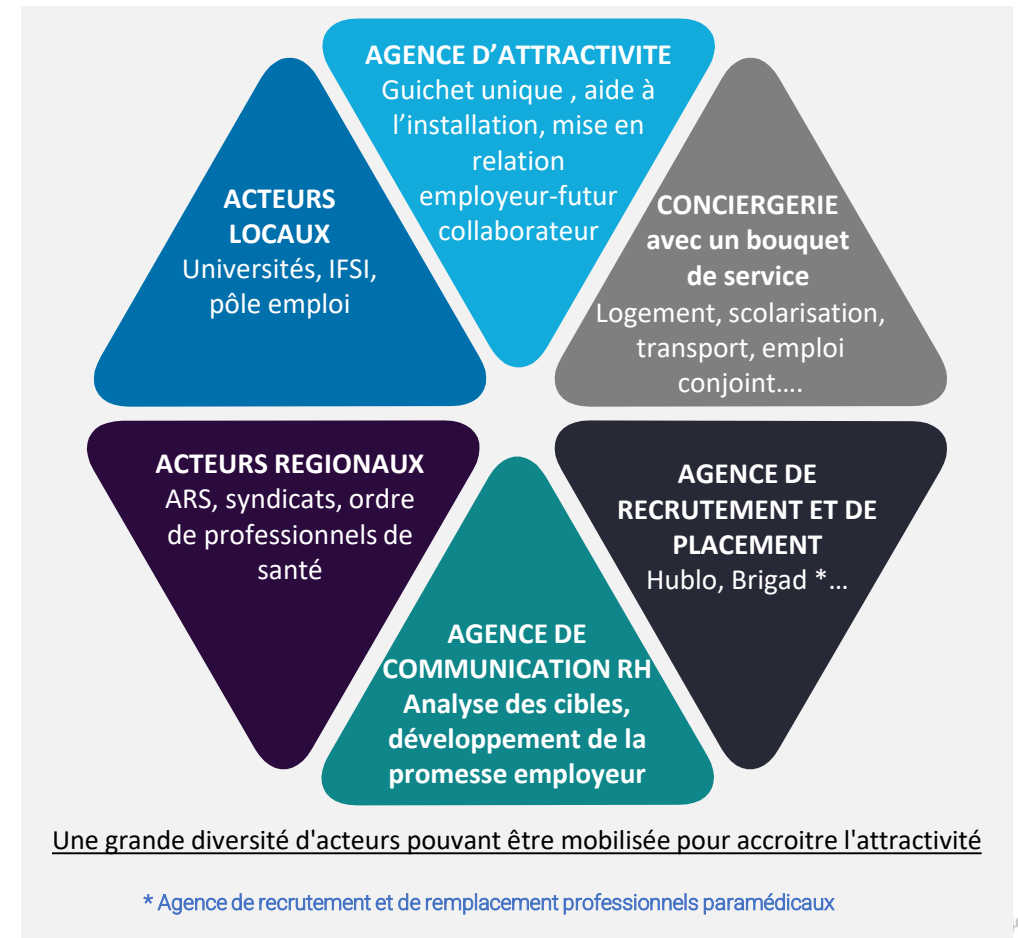


Une approche à la carte pour construire et mettre en œuvre votre stratégie d'attractivité

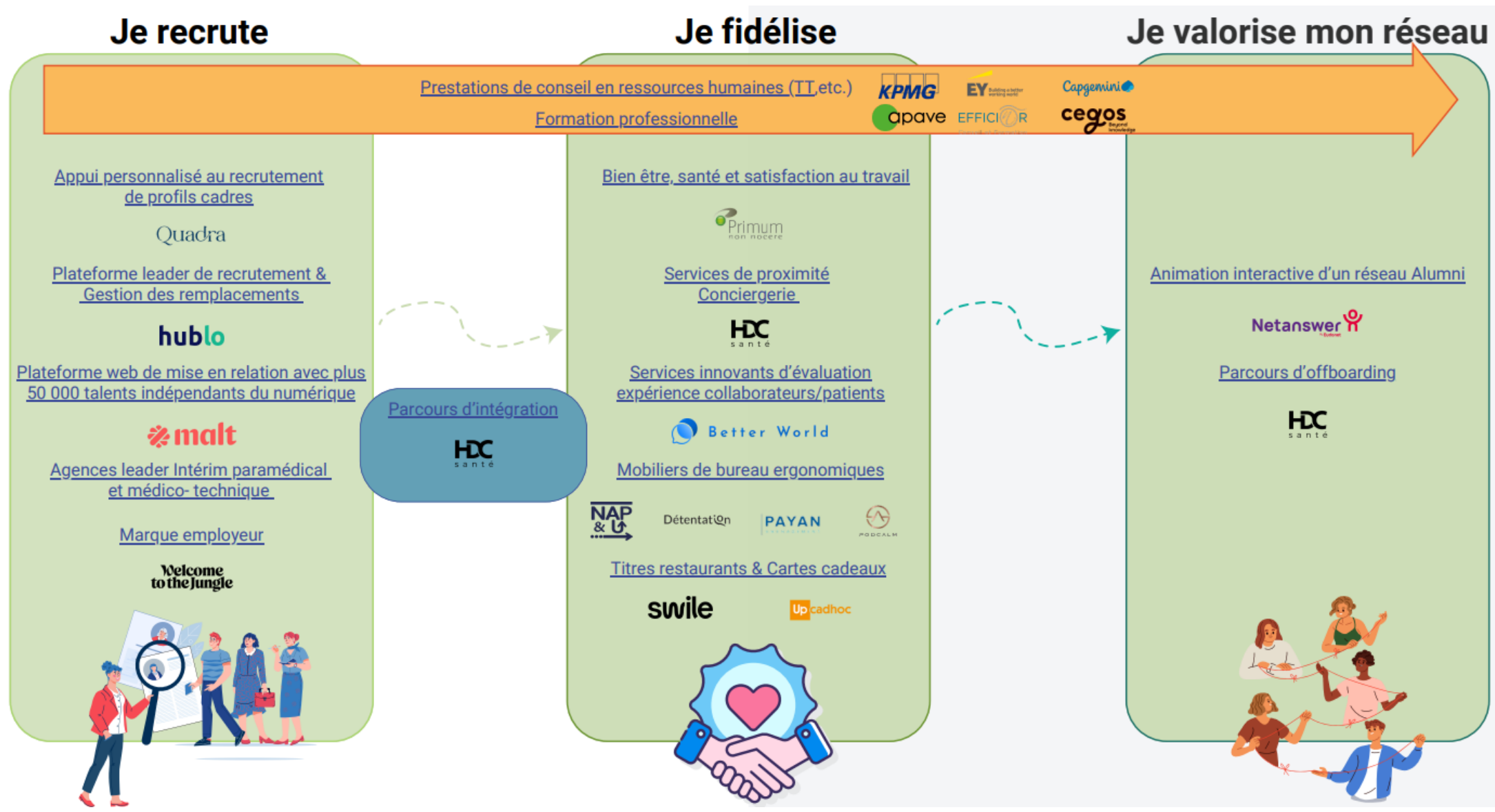
Notre compréhension des enjeux et notre expérience dans la transformation du système de santé se reflète en:

- l'accès à des ressources clés et à des outils éprouvés
- notre capacité à nous mailler avec un réseau de partenaires institutionnels et économiques engagés

- Des **experts performance RH et marque employeur** : au sein de l'équipe Workforce and Organisation, nous accompagnons les enjeux emplois et compétences tout au long du parcours de carrière : stratégie d'attractivité et de rétention, intégration, réseau alumni, ...
- Des **outils éprouvés** pour: l'analyse de l'activité hospitalière; l'identification de facteurs clés de succès d'un hôpital magnétique; la mesure de la satisfaction collaborateur; la conduite d'audit de la performance RH; la mise en place d'une gouvernance territoriale...
- Des éléments de **benchmark** issus de plus de 50 initiatives en matière d'attractivité médicale & paramédicale



Les solutions Attractivité RH du Resah pour accompagner une stratégie d'attractivité et de rétention ambitieuse





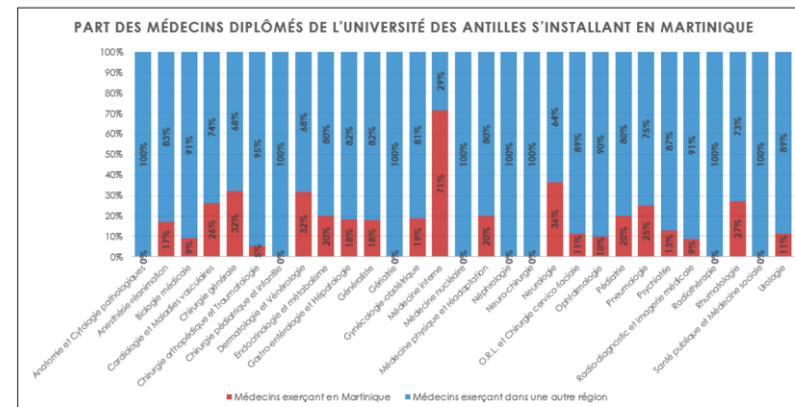
Identifier les causes racines de départ et les déterminants d'attractivité et de rétention

La compréhension des attentes et des besoins des professionnels est essentielle pour adapter la stratégie d'attractivité et de fidélisation

La réalisation d'un **état des lieux « professionnel centré »** a pour objectif de valider collectivement les cibles d'attractivité et les axes de travail prioritaires et repose entre autres sur:

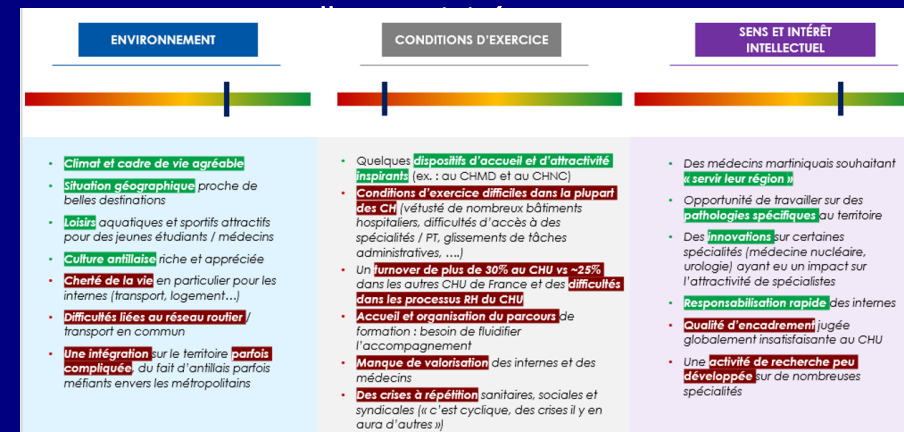
- ➔ l'identification des atouts et irritants de l'organisation en matière d'attractivité et de fidélisation
- ➔ l'évaluation de la satisfaction des collaborateurs
- ➔ l'analyse de la performance RH

Analyse sur le taux de rétention des internes



Source : Analyse des données Diamant - Cube Démographie [2020]
 Champ : Médecins de moins de 72 ans, diplômés de l'Université des Antilles-Guyane, inscrits à l'ordre depuis 2009.
 Lecture : 18% des généralistes diplômés de l'Université des Antilles-Guyane et entrés en activité entre 2009 et 2020 en France exercent en Martinique, soit 82% ont quitté le territoire pour exercer dans une autre région.

Positionnement d'un établissement sur les principaux facteurs





Aligner les parties prenantes autour de la co-construction d'une stratégie d'attractivité

L'élaboration de la feuille de route en co-construction avec les parties prenantes et la prise en compte de l'ensemble du parcours du collaborateur, du pré-recrutement à son expérience post-sorti, sont essentiels pour la construction d'une stratégie en ligne avec les besoins terrains et la capacité à faire.

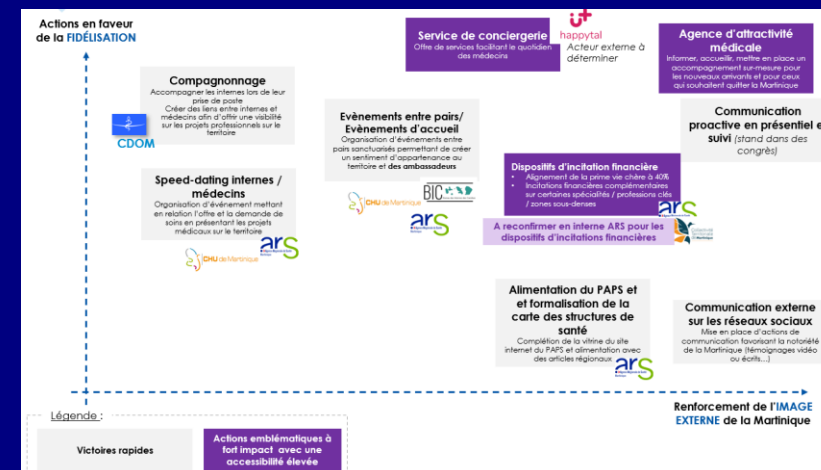
C'est pourquoi cette phase est centrée sur:

- L'étude du parcours actuel d'un candidat sur différents personae en lien avec les cibles prioritaires dans la phase de diagnostic.
- La construction de parcours cible avec identification des actions de communication, d'accueil et d'accompagnement du collaborateur sur toute sa trajectoire professionnelle.
- La priorisation des leviers d'attractivité et de fidélisation

Etude des besoins de persona prioritaires



Matrice des priorisations





Mettre en œuvre la feuille de route et créer un réseau de partenaires autour de l'attractivité

Il est essentiel d'installer **une gouvernance en charge de la coordination des actions prioritaires et de la communication** avec l'ensemble des parties prenantes. Le déploiement des actions identifiées à court et long terme doit se faire **en adhérence avec celles en cours au sein de l'établissement.**

Pour accompagner cette mise en œuvre, nous pouvons nous appuyer sur:

- ➔ La construction d'outils pérennes de pilotage avec un recueil régulier de la satisfaction des employés pour s'inscrire dans une optique d'amélioration continue
- ➔ La création d'une **agence d'attractivité/guichet unique** qui apporte une réponse globale en répondant aux enjeux de communication, de simplification et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs
- ➔ La mise en relation avec des **partenaires éprouvés** intervenant sur des problématiques ciblées d'accompagnement, de communication...

Feuille de route Attractivité

		2022		2023		
		T3	T4	T1	T2	T3
Transverse	Pilotage et Gouvernance	Valider les missions/ champs responsabilité des acteurs régionaux Planifier la cartographie régionale/GT opérationnels en associant les parties prenantes	Valider la feuille de route et les 1ers éléments budgétaires ★ Commission attractivité	★	★	★
	PAPS	Validation du processus d'alimentation Cadrage du contenu à intégrer		Mise à jour régulière du PAPS (au moins une publication par trimestre)		
	Réseaux sociaux	Prospection des partenaires à associer (Brut, Doctolib...) Validation du contenu à diffuser		Mise à jour régulière des réseaux sociaux (au moins une publication par mois)		
	Groupe de travail	Validation des missions de l'agence Validation du RACI et processus Validation de l'offre de service Validation de la stratégie multicanales	Mise en œuvre de l'agence	Identification des points de contact Recrutement éventuels Cadrage détaillé du site internet et sélection prestataire Mise en place du processus de l'agence		Lancement de l'agence - Juin 2023
Chantier n°1 : Attirer Mise en place d'une agence d'attractivité	Conciergerie	Validation de l'offre de service Validation du prestataire	Mise en œuvre auprès des CH		Lancement du service de conciergerie - Février 2023	
	Compagnonnage	Identification des médecins volontaires Communication sur la reprise du compagnonnage		Lancement du compagnonnage - Janvier 2023		

Cadrage - Agence d'attractivité



Points de contact



Julien RUTARD accompagne la transformation du système de santé depuis 15 ans. Il a piloté l'accompagnement de nombreux acteurs de terrain, des établissements de santé aux agences régionales de santé (ARS), afin de renforcer notre système de santé autour d'une stratégie territoriale décloisonnée et performante, tournée vers les patients et les soignants.

julien.rutard@capgemini.com



Mounia BELKHAYAT appuie les acteurs du secteur de la santé depuis 8 ans. Elle a notamment appuyé l'ARS Martinique dans l'élaboration de la stratégie d'attractivité médicale. Plus largement, elle accompagne les acteurs régionaux et territoriaux de santé dans l'élaboration de leurs projets d'établissement, projets médicaux et projets territoriaux.

mounia.belkhayat@capgemini.com