



2<sup>de</sup>  
édition

Octobre 2017

# Baromètre FHF Obea des enjeux RH

réalisé auprès des Directeurs, Directeurs des Ressources Humaines et Directeurs des Affaires Médicales des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fédération Hospitalière de France



Exemplaire  
PRESSE

**Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : « Baromètre FHF - Obea des enjeux RH » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.**

Luc VIDAL  
DGA – OPINION INTERNE  
LUC.VIDAL@OBEA.FR  
06 60 80 15 28

CHRISTOPHE MORICARD  
CONSULTANT – OPINION INTERNE  
CHRISTOPHE.MORICARD@OBEA.FR  
06 61 32 81 61

1

# OBJECTIFS ET MISE EN PLACE DE L'ÉTUDE

# Objectifs de l'étude

Une étude réalisée auprès des Directeurs, Directeurs des Ressources Humaines et Directeurs des Affaires Médicales des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérents à la Fédération Hospitalière de France, qui s'inscrit dans le cadre d'un baromètre visant à :

- dresser un panorama des préoccupations des DRH et des DAM et des défis auxquels ils sont confrontés,
- partager ces tendances avec l'ensemble des acteurs de la fonction RH hospitalière,
- identifier des mesures et propositions concrètes à destination des pouvoirs publics et pour faire évoluer le service aux adhérents de la FHF.

Cette seconde édition du baromètre permet de préciser les **tendances d'évolution** dans le contexte de **2017**.

Un **focus** tout particulier est proposé cette année sur :

- **la politique de Qualité de Vie au Travail,**
- **l'impact de la mise en place des GHT,**
- **l'attractivité médicale.**

# Au sommaire de l'étude

Découvrez l'opinion des Directeurs d'établissement, DRH et DAM concernant :

1. les tendances sociales
2. l'actualité RH
3. les conditions de travail
4. le capital humain
5. l'attractivité médicale
6. la mise en œuvre des GHT
7. les perspectives de la fonction publique hospitalière
8. le positionnement de la fonction RH et l'état d'esprit des acteurs RH

Bonne lecture !

# Fiche technique de l'étude

## PERIMETRE ET REpondANTS



Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs des Affaires Médicales, et Directeurs des établissements de santé et médico-sociaux



315  
répondants

## MODE D'ADMINISTRATION



Questionnaire en ligne sur le site internet d'Obea relayé par la FHF

## PERIODE DE L'ENQUETE

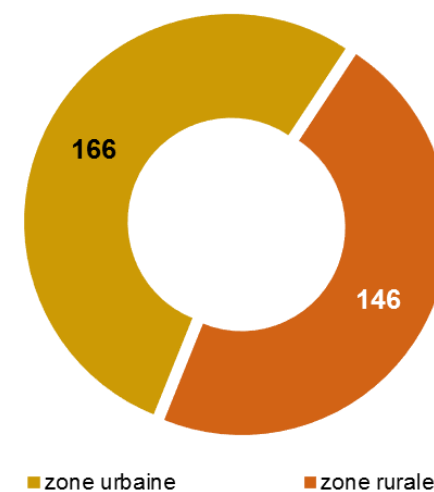
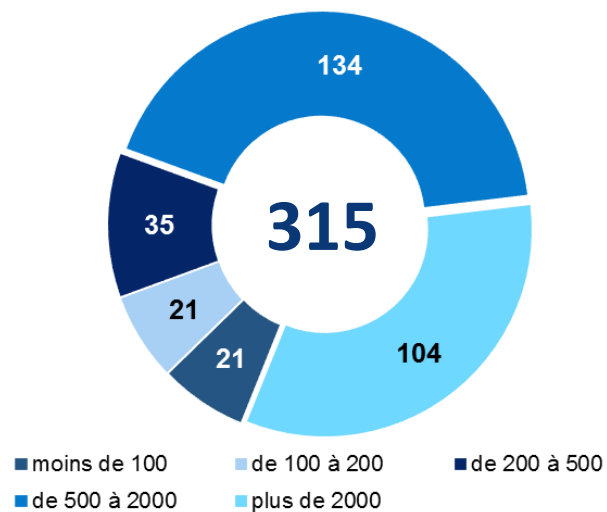
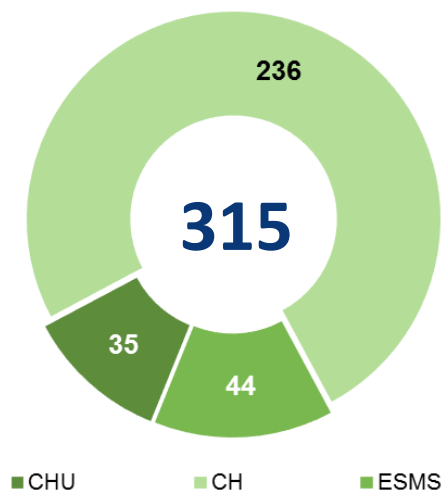


Mai 2017

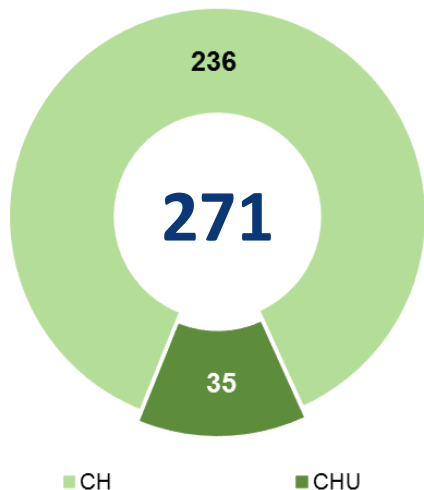
2

## LE PROFIL DES RÉPONDANTS

# Composition de l'échantillon - Total

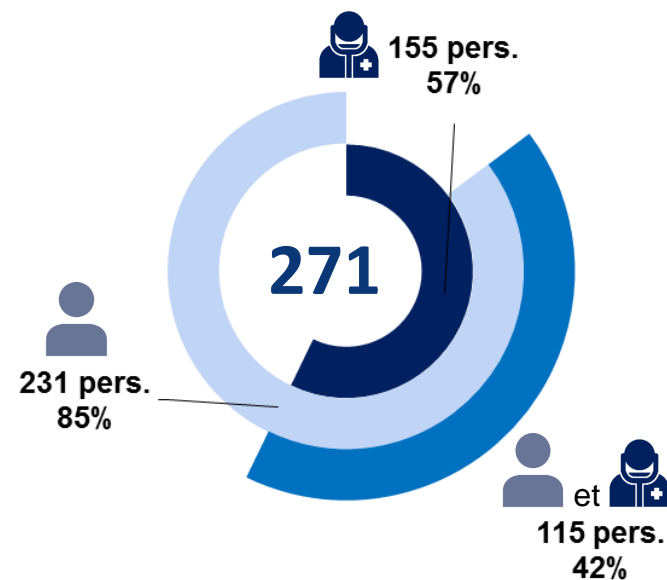


# Composition de l'échantillon - CH + CHU

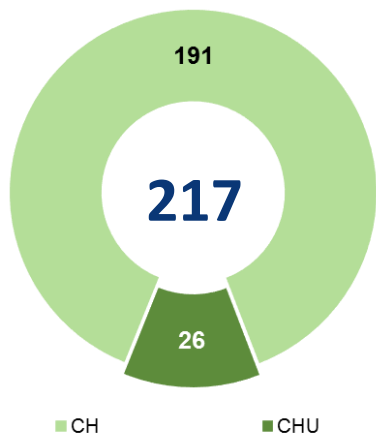


 **Personnel Non Médical**

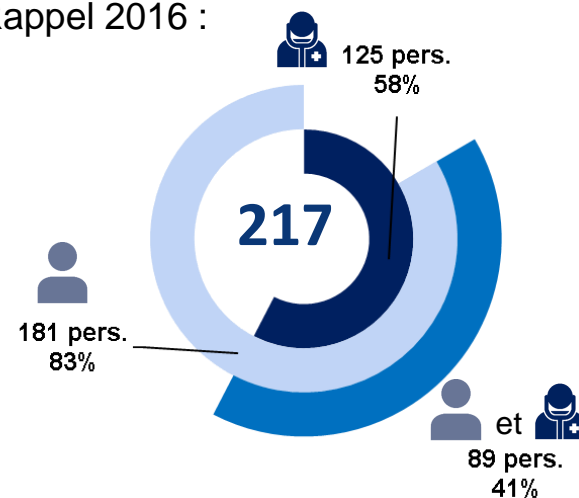
 **Personnel Médical**



Rappel 2016 :

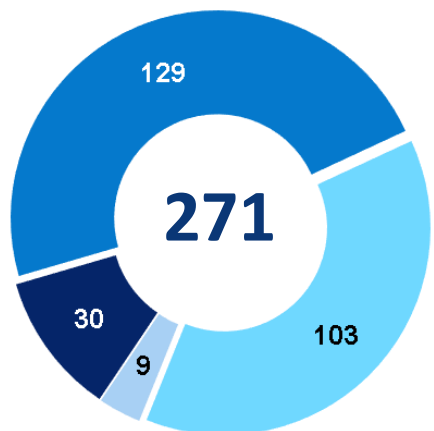


Rappel 2016 :

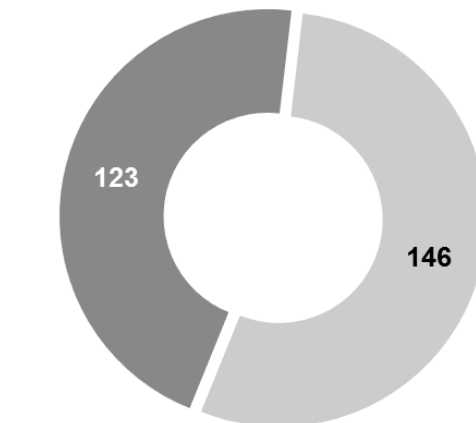




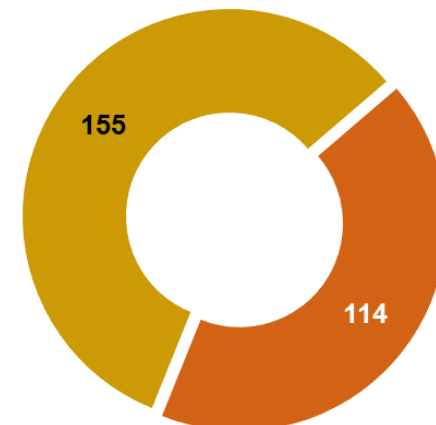
# Composition de l'échantillon - CH + CHU



Moins de 200    de 200 à 500  
de 500 à 2000    plus de 2000

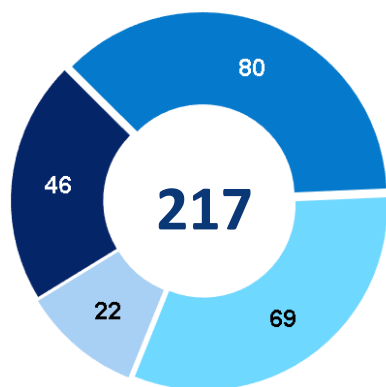


support d'un GHT    Non support d'un GHT



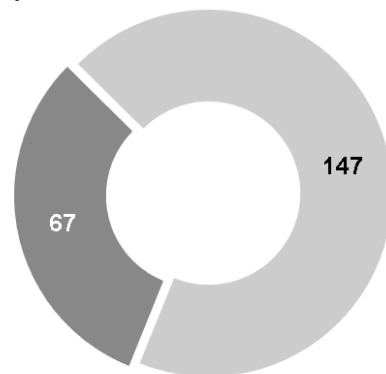
zone urbaine    zone rurale

Rappel 2016 :



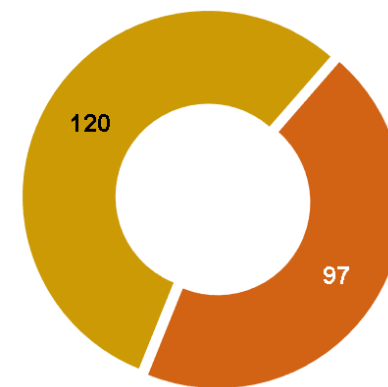
Moins de 200    de 200 à 500    de 500 à 2000    plus de 2000

Rappel 2016 :



support d'un GHT    Non support d'un GHT

Rappel 2016 :



zone urbaine    zone rurale

# 3

## LES RÉSULTATS

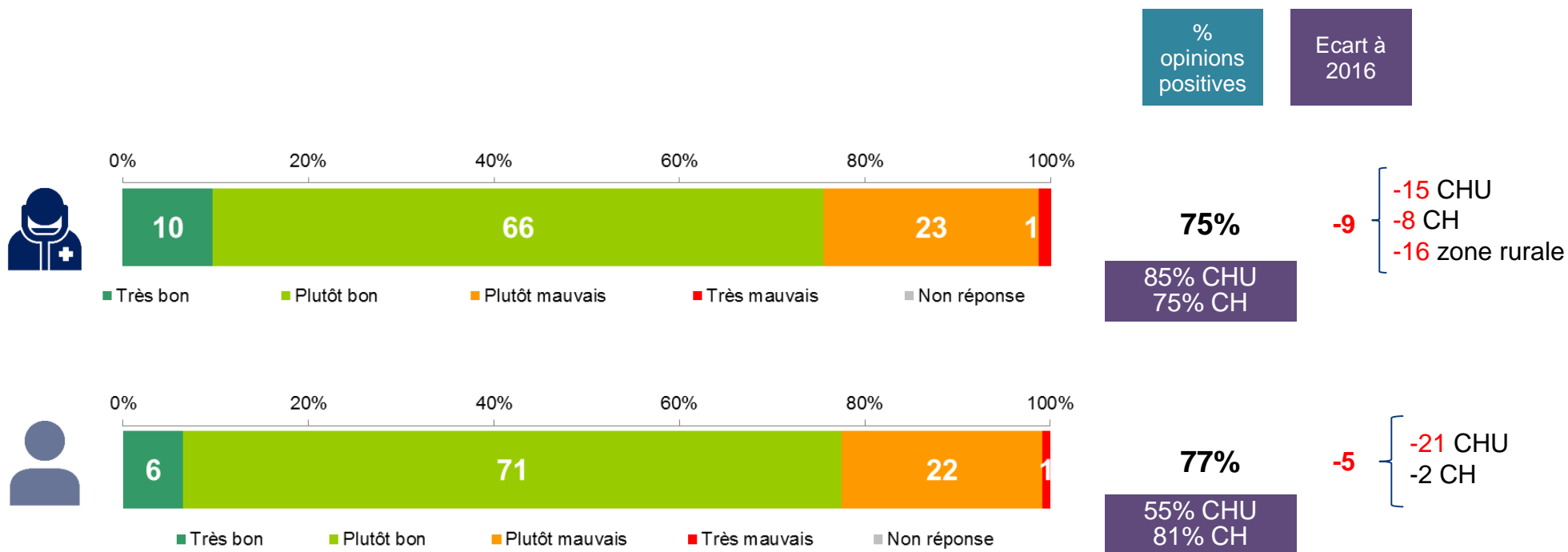
*- Résultats agrégés périmètre CH+CHU -*

## 3.1

# LES TENDANCES SOCIALES

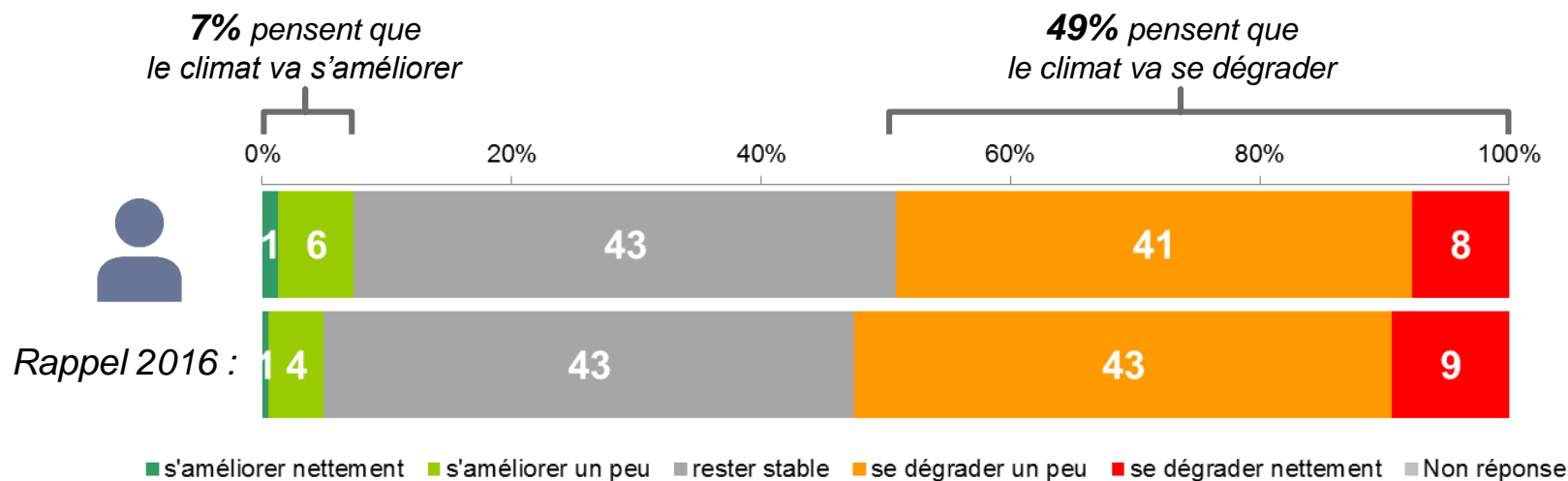
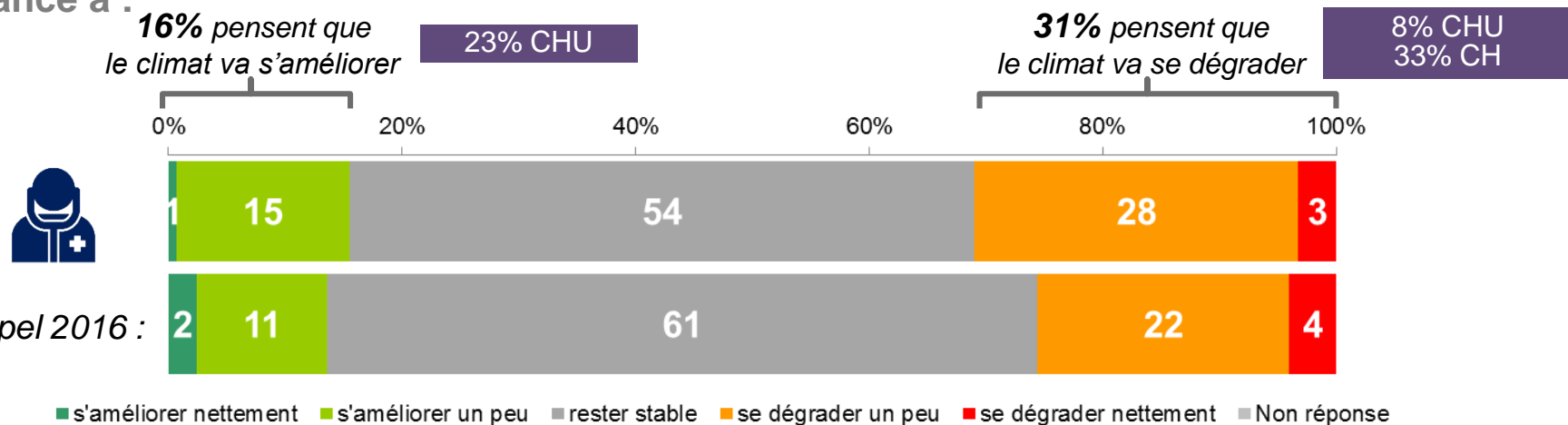
# Le climat social au sein des établissements perçu de manière moins positive par les DRH et DAM...

Comment décririez-vous le climat social de votre établissement ?



## ...et toujours peu de perspectives d'amélioration

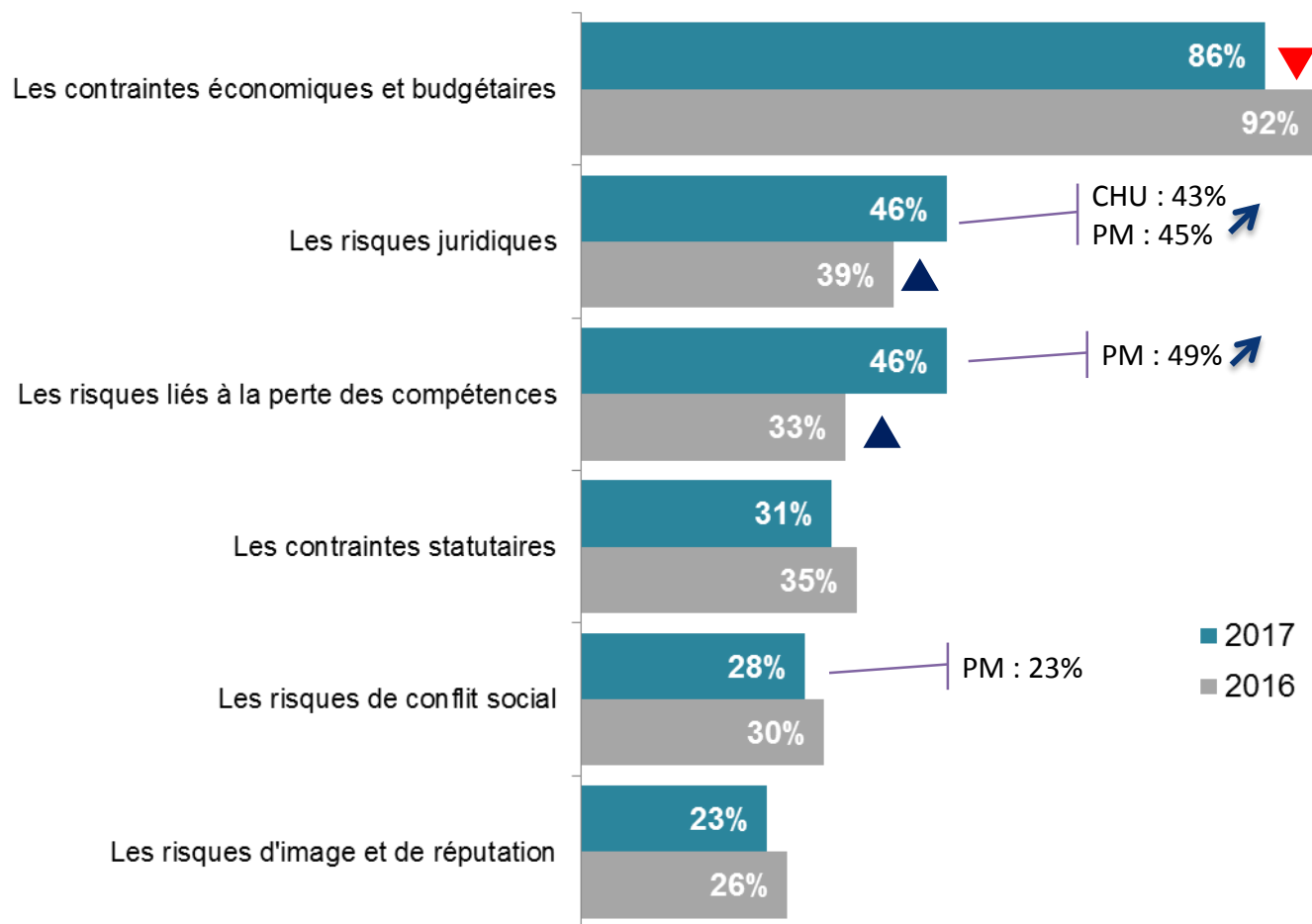
Pensez-vous que dans les mois à venir, le climat social de votre établissement aura tendance à :



## 3.2 L'ACTUALITÉ RH

# Toujours le poids des contraintes, mais des enjeux plus forts de maintien des compétences

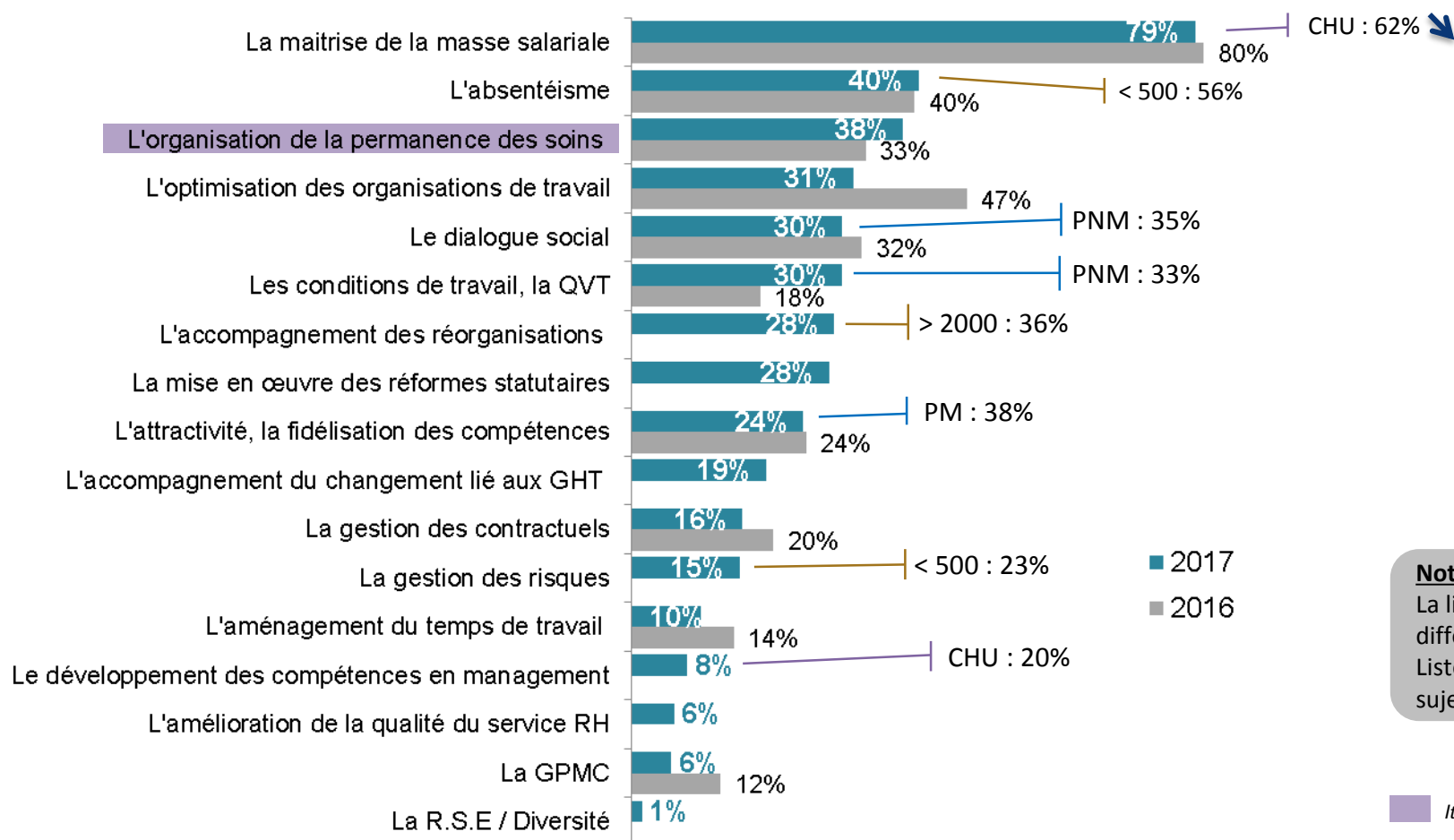
Qu'est-ce qui vous incite le plus à faire évoluer vos pratiques RH ? (3 choix maximum)



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

# Des DRH toujours très fortement mobilisés sur la maîtrise de la masse salariale...

Sur quels sujets êtes-vous mobilisé(e) en priorité ? (4 réponses maximum)



**Note méthodologique :**  
 La liste des sujets proposés diffère entre 2016 et 2017.  
 Liste 2017 : 7 nouveaux sujets, 6 sujets supprimés.

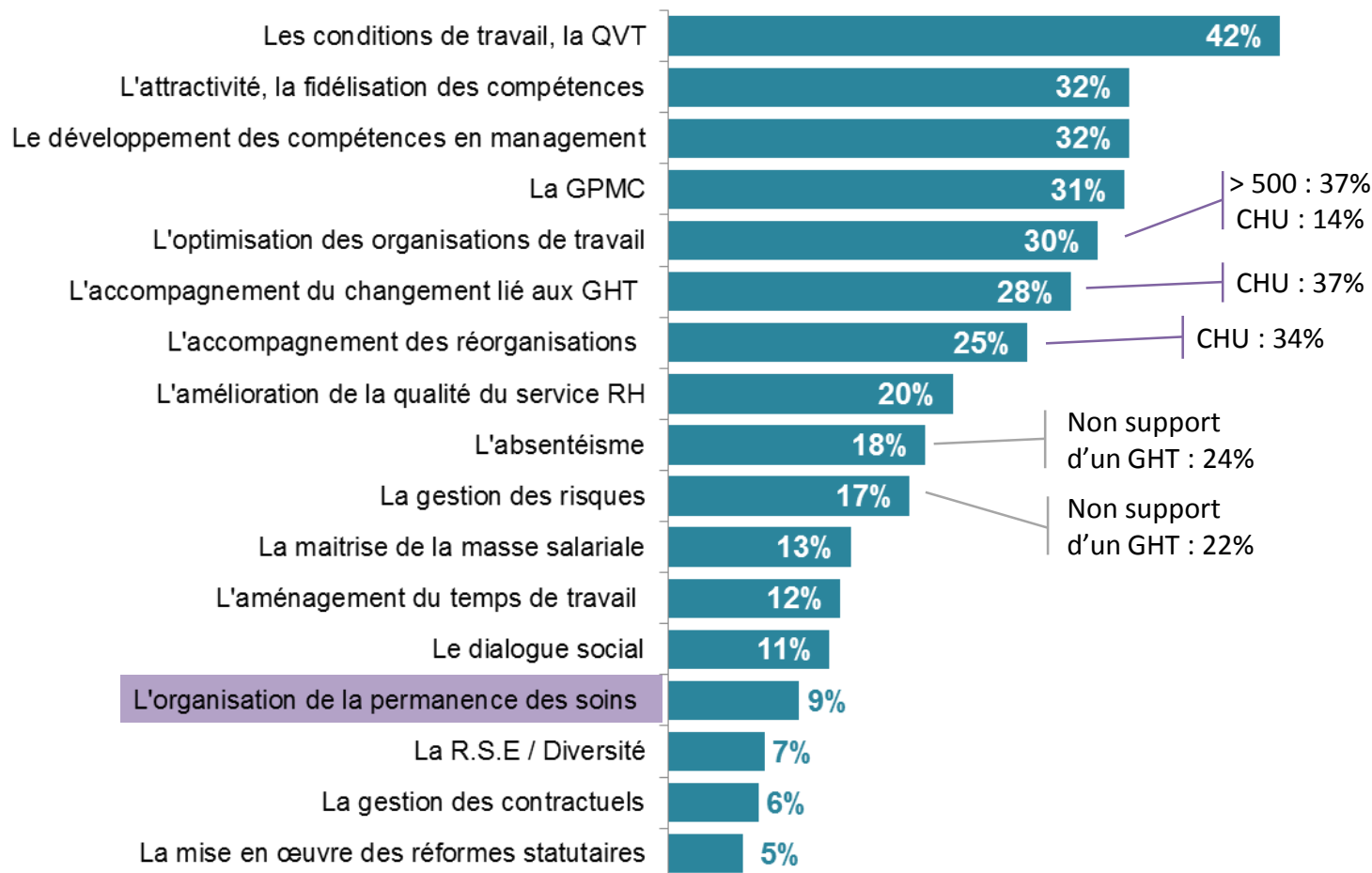
Item posé au Personnel Médical

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles



# ... mais le souhait d'agir en priorité sur les conditions de travail, la QVT

**NEW** Sur quels sujets souhaiteriez-vous vous mobiliser en priorité ? (4 réponses maximum)

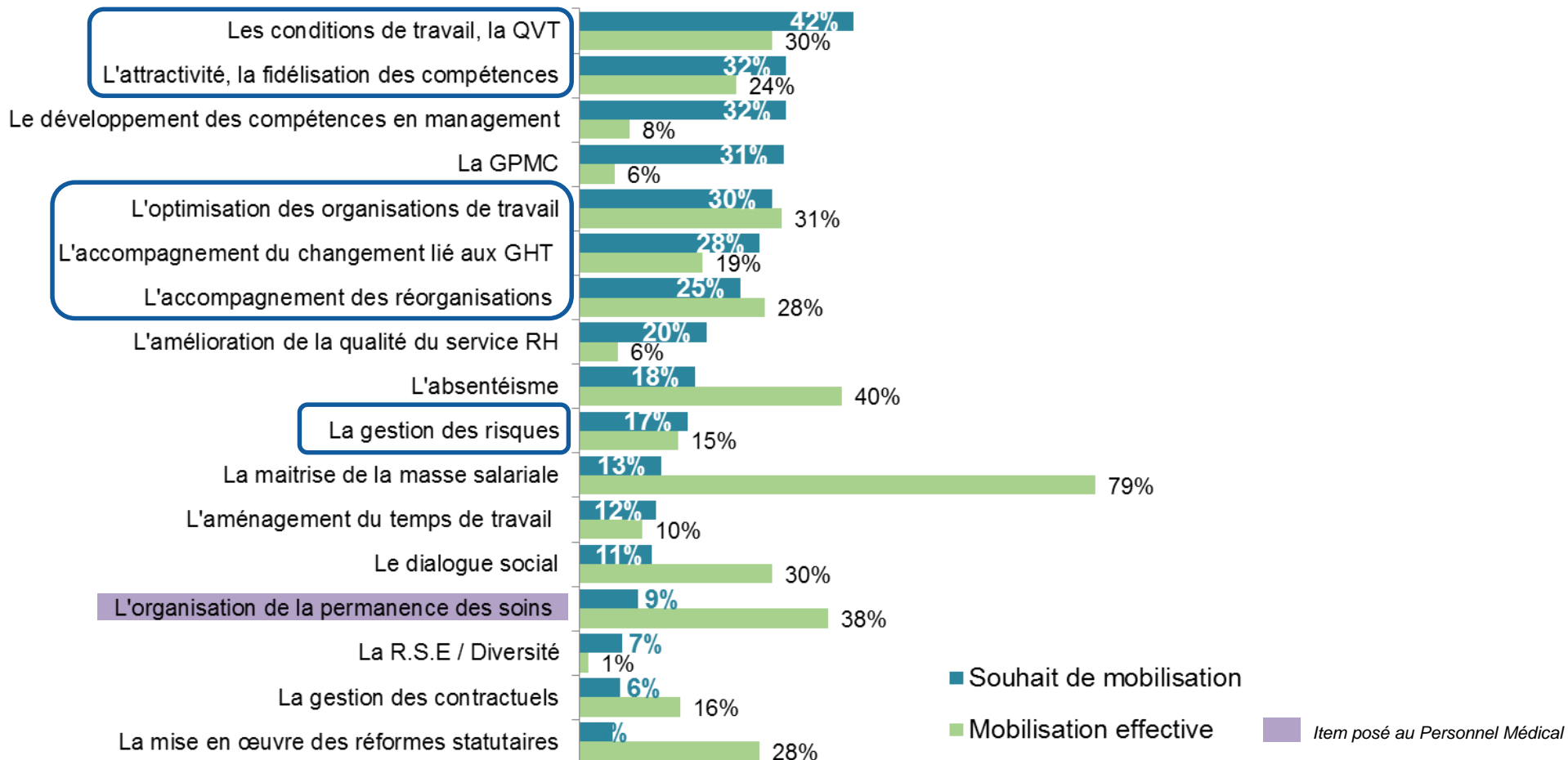


Pas de différence significative entre PM et PNM

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

# Des actions en cohérence sur : conditions/organisation du travail et QVT, accompagnement des réorganisations/GHT, maintien des compétences, et gestion des risques

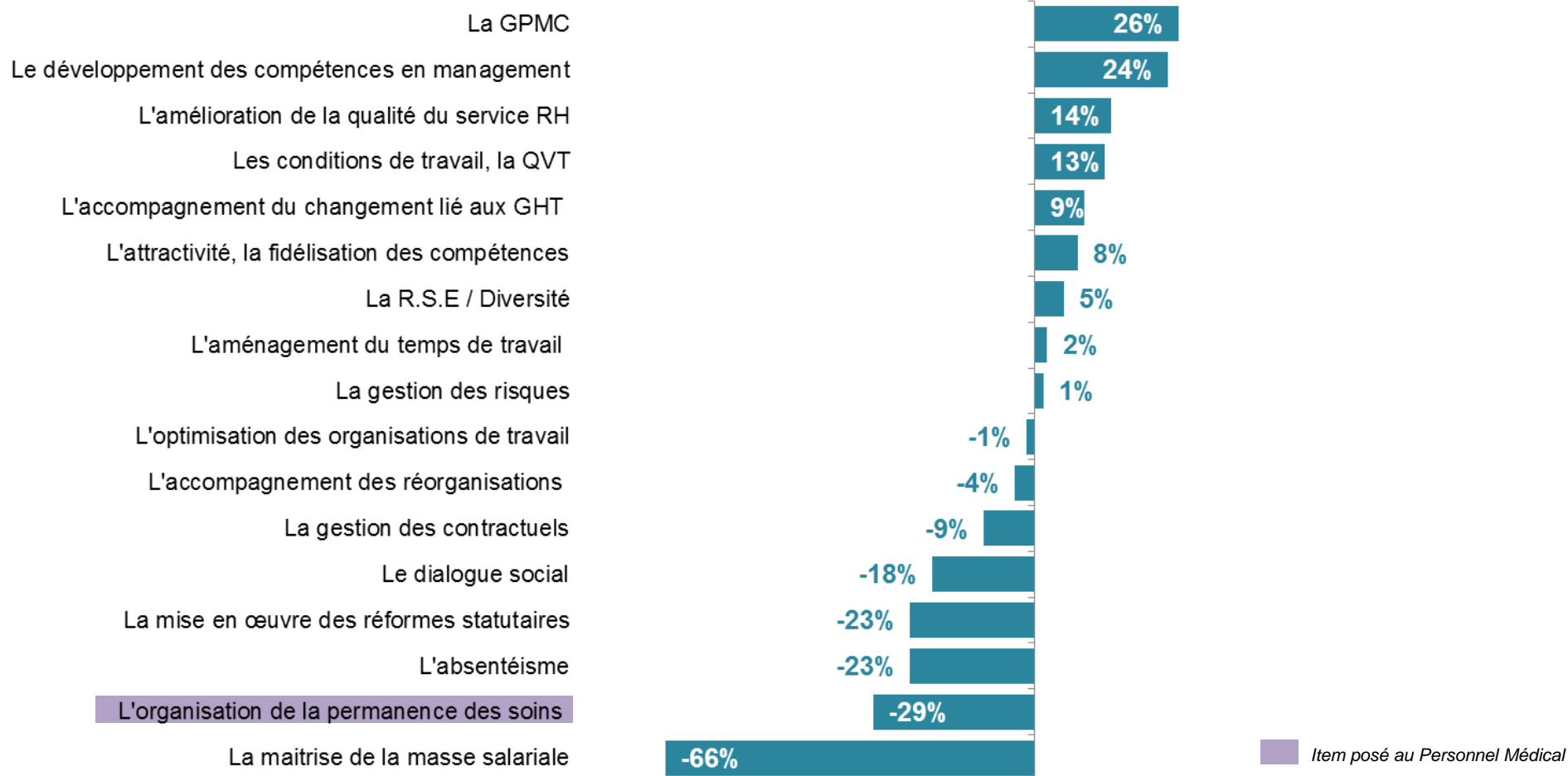
**NEW** Sur quels sujets souhaitez-vous / êtes-vous mobilisés en priorité ? (4 réponses maximum)



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

# Le souhait des DRH : agir plus sur la GPMC, le développement des compétences... et avoir des marges de manœuvre sur la masse salariale

**NEW** Écarts entre sujet souhaité et sujet traité :



## 3.3

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

# La Qualité de Vie au Travail : des démarches engagées dans près de 3 établissements sur 4, à partir d'un état des lieux réalisé ou en cours

**NEW** Avez-vous engagé une démarche QVT au sein de votre établissement ?

Oui : 72%

Non : 27%

**NEW**



SI OUI

Avez-vous créé une instance nouvelle en charge du sujet ?

CHU : 58%  
CH : 20%

Oui : 24%

Non : 72%

**NEW**

SI OUI

Avez-vous établi un état des lieux (baromètre social,...) ?

200 à 500 : 70%

Oui : 50%

Non : 26%

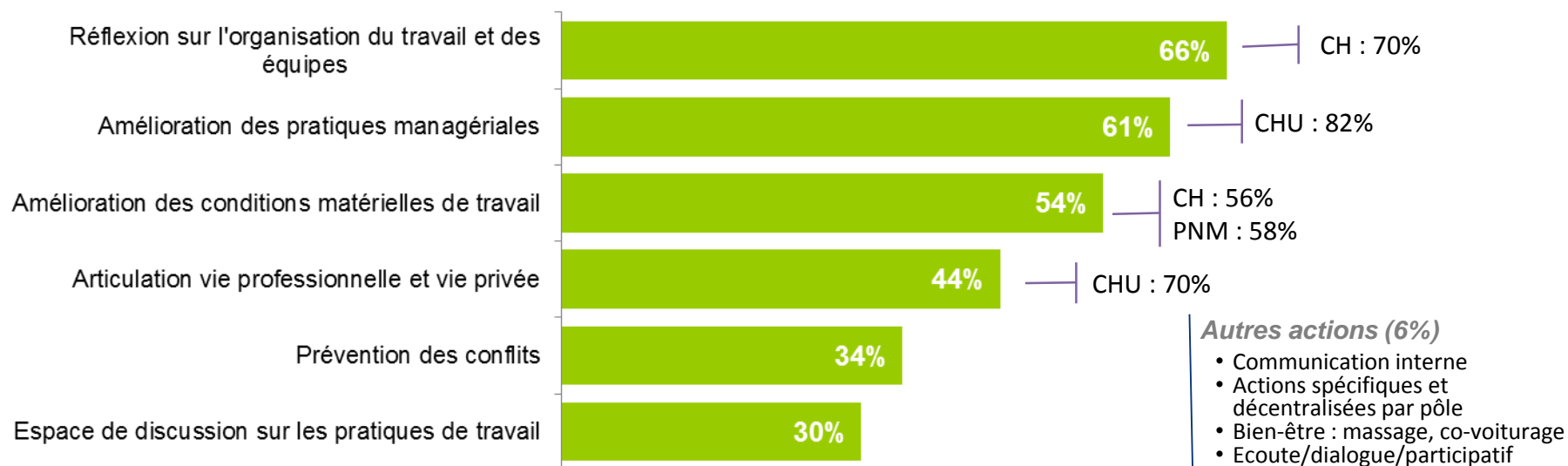
En cours : 23%

# La Qualité de Vie au Travail : organisation du travail et pratiques managériales au cœur du débat, mais les résultats se font attendre

NEW

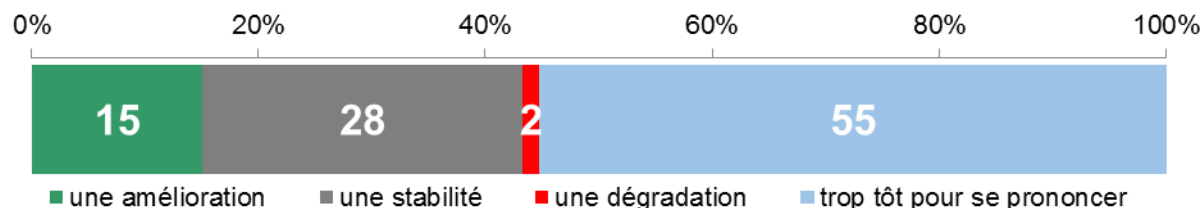
SI OUI

Quelles sont les actions sur lesquelles vous vous mobilisez ?



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Suite à ces actions, sur le champ de la Qualité de Vie au Travail, avez-vous constaté :

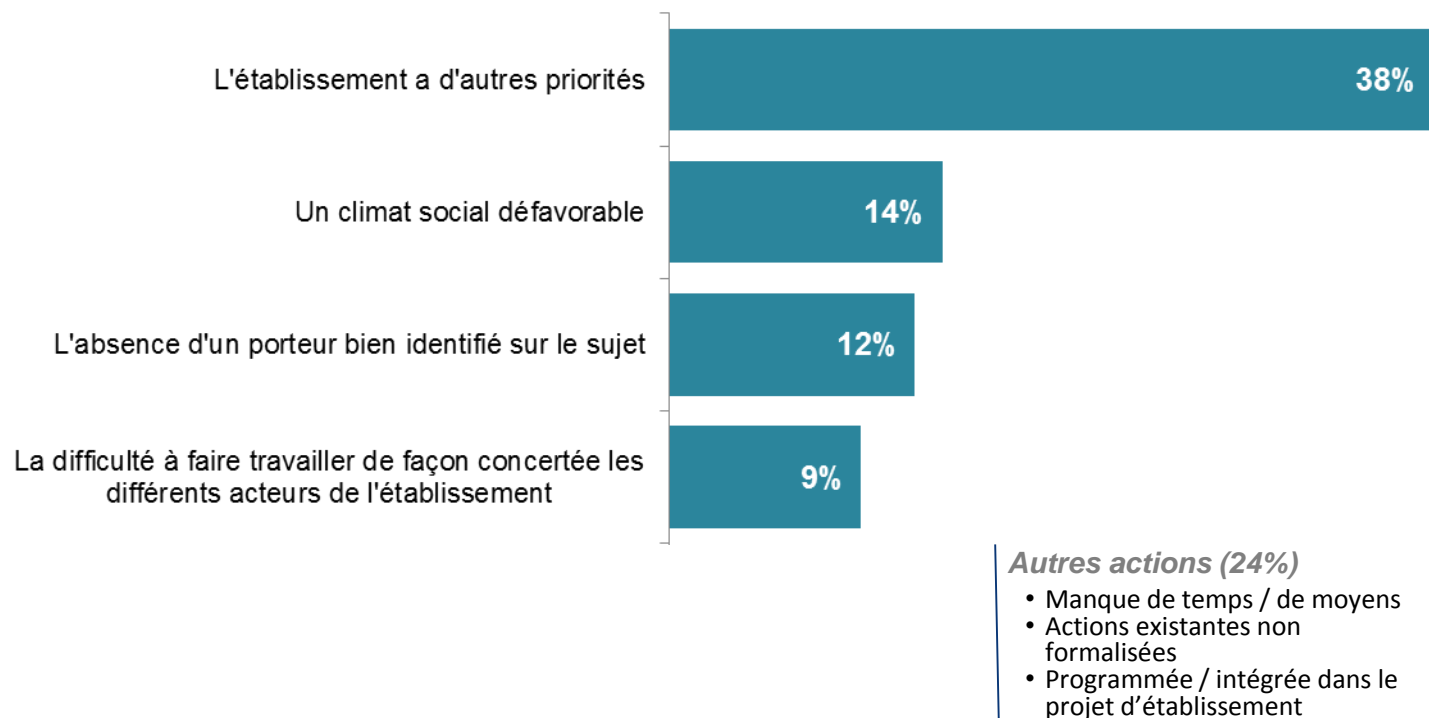


# La Qualité de Vie au Travail

NEW

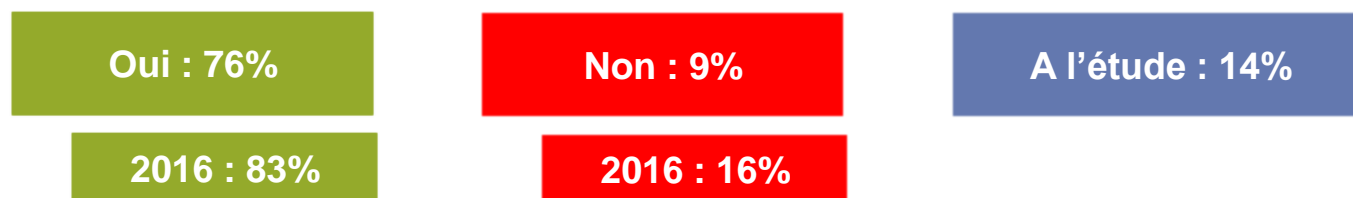


Pour quelle raison prioritaire n'avez-vous pas engagé de démarche QVT au sein de votre établissement ?

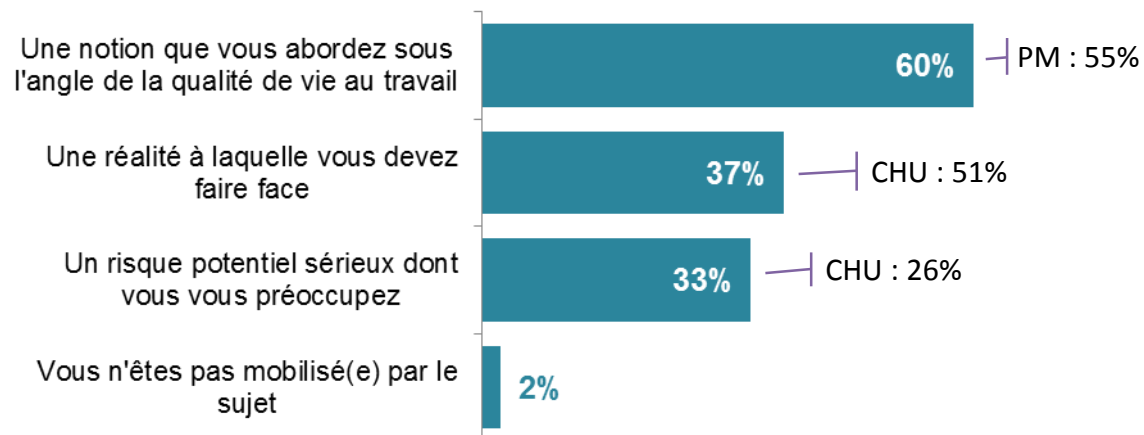


# La prévention des RPS : une évaluation des risques réalisée dans près de 8 établissements sur 10 ; le sujet reste une priorité pour les autres

Une démarche d'évaluation des facteurs de RPS a-t-elle été entamée au sein de votre établissement ?



Pour votre établissement, les risques psychosociaux constituent...

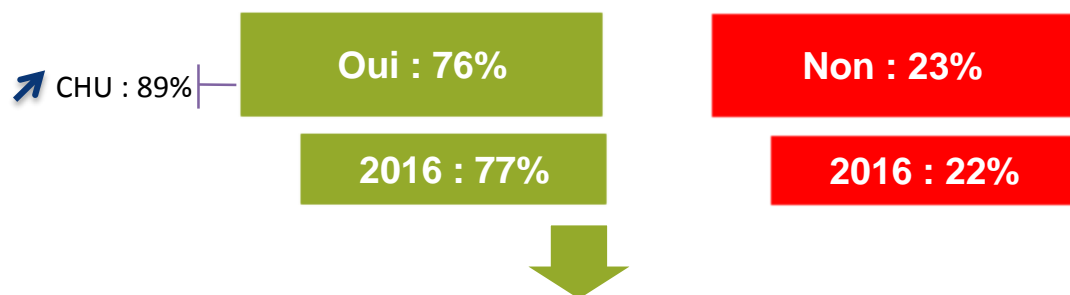


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles (par rapport à l'enquête 2016)

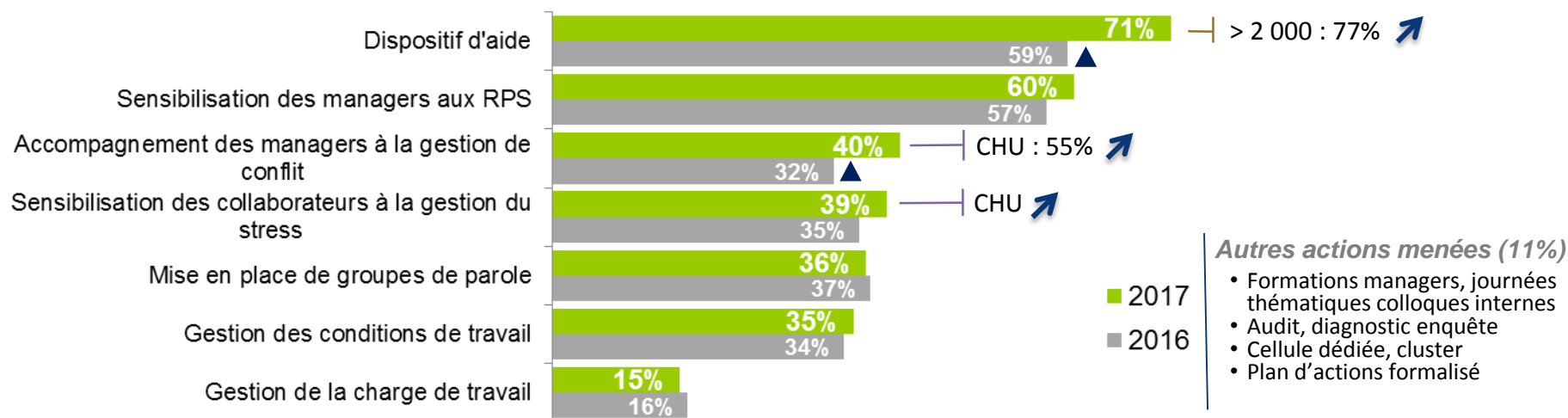


# La prévention des RPS : trois établissements sur quatre mènent des actions sur le sujet, en priorité et plus qu'en 2016, de nature corrective

Des actions sur le sujet des RPS ont-elles été menées dans votre établissement depuis un an ?



Quelles actions sur le sujet des RPS ont été menées ?

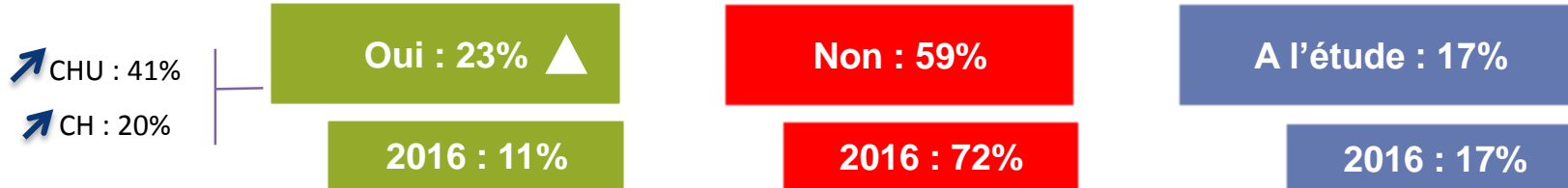


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

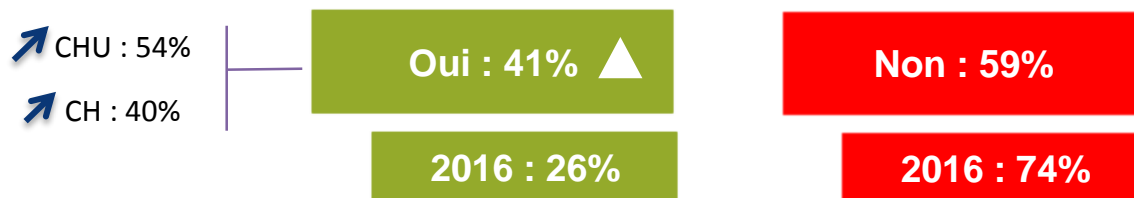
# Les actions en matière d'aménagement du temps de travail : une progression du télétravail et de la charte du temps de travail médical



Le télétravail pour certains emplois a-t-il été déployé dans votre établissement ?



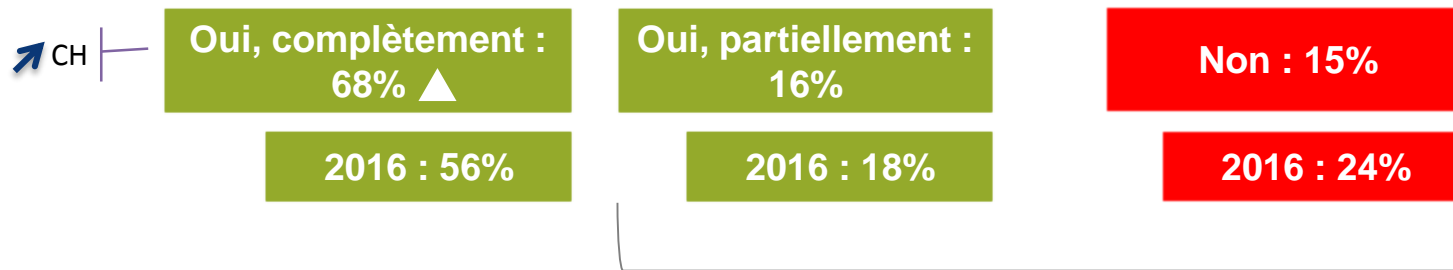
Avez-vous défini une charte du temps de travail médical ?



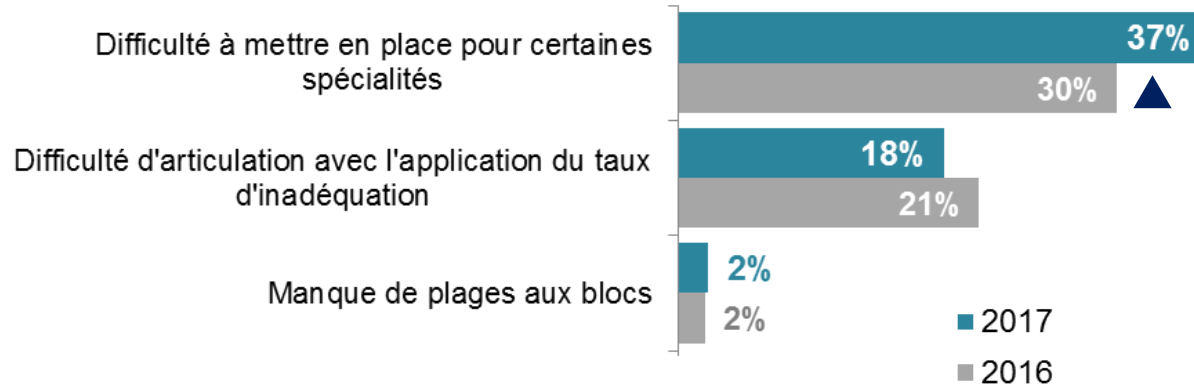


# Les actions en matière d'aménagement du temps de travail

Avez-vous mis en œuvre le décret n° 2015-225 du 26 février 2015 relatif au temps de travail des internes ?



## Pour quelles raisons ?



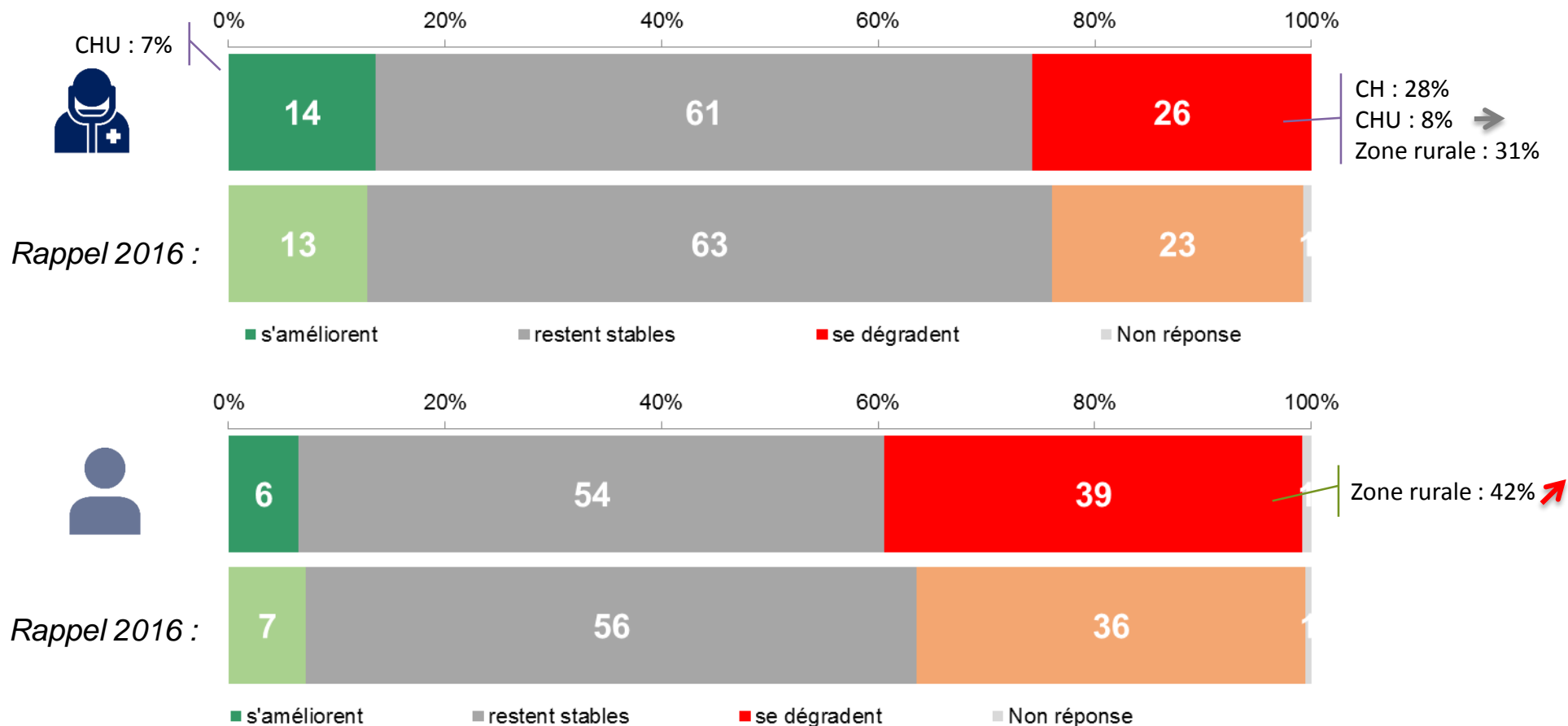
### Autres (49%)

- Non concernés / pas d'internes
- Non informatisation des tableaux de service des internes

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

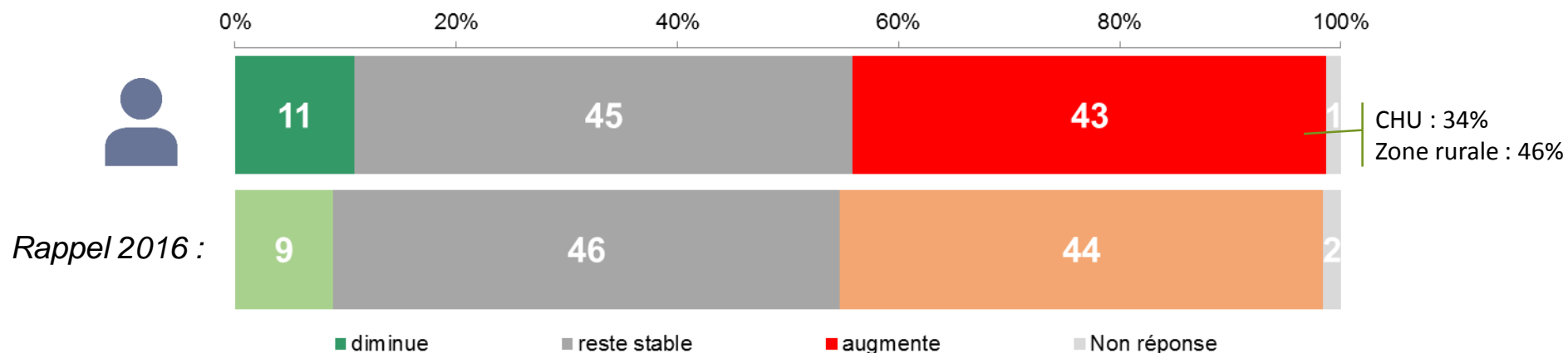
# L'évolution des conditions de travail

Selon vous, au sein de votre établissement, les conditions d'exercice :



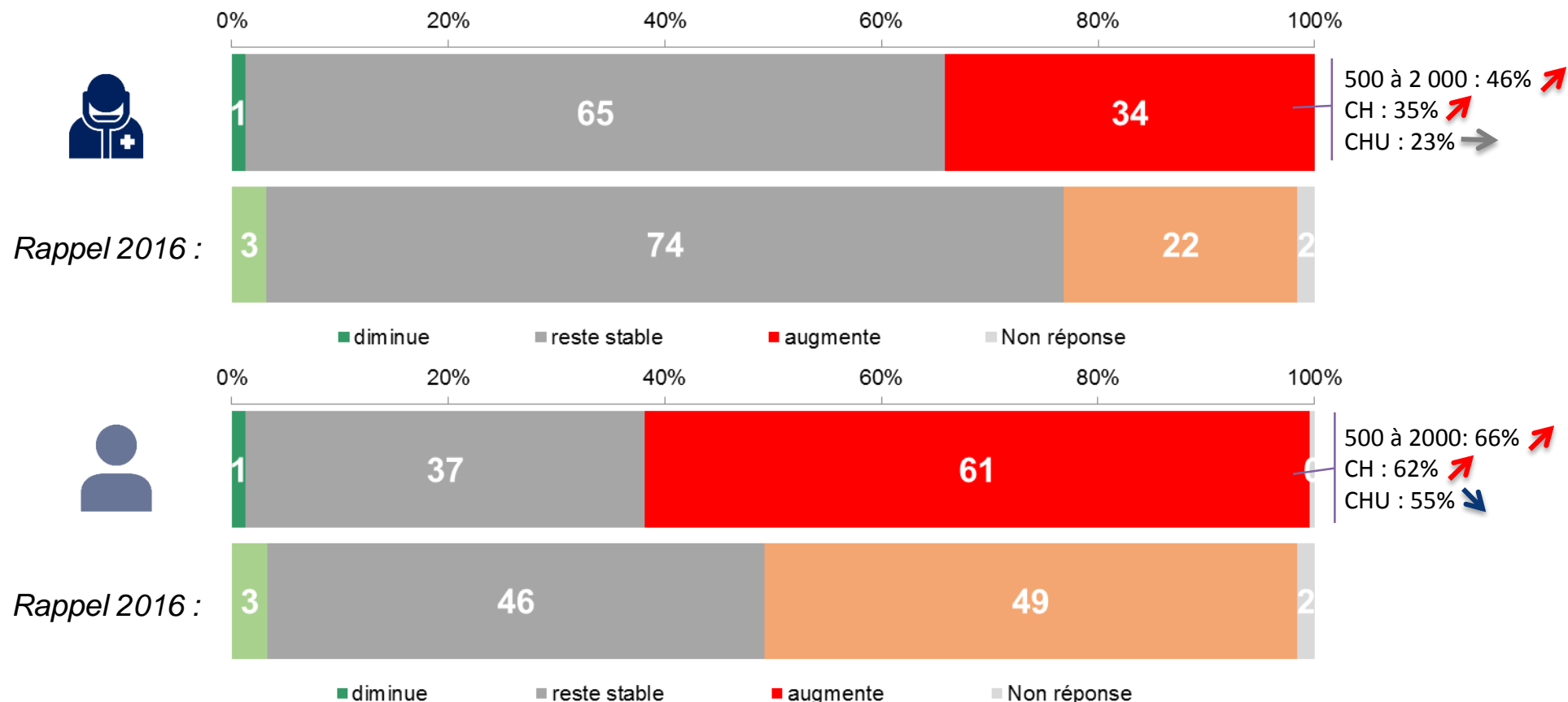
# L'évolution des conditions de travail

Au sein de votre établissement, estimez-vous que la part du personnel non médical en situation de précarité sociale



# L'évolution des conditions de travail : une forte montée du niveau d'exposition à des situations d'insécurité dans les CH

Plus particulièrement, au sein de votre établissement, estimez-vous que la part des professionnels exposés à des situations d'insécurité (agressions verbales, physiques)

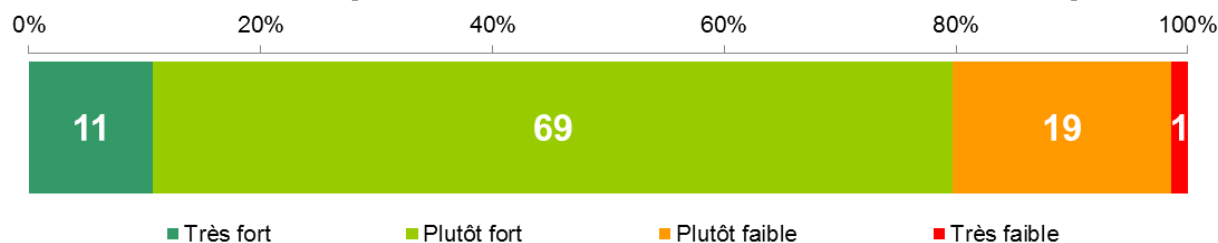


## 3.4

# LE CAPITAL HUMAIN

# L'engagement des professionnels, toujours intact dans leur métier

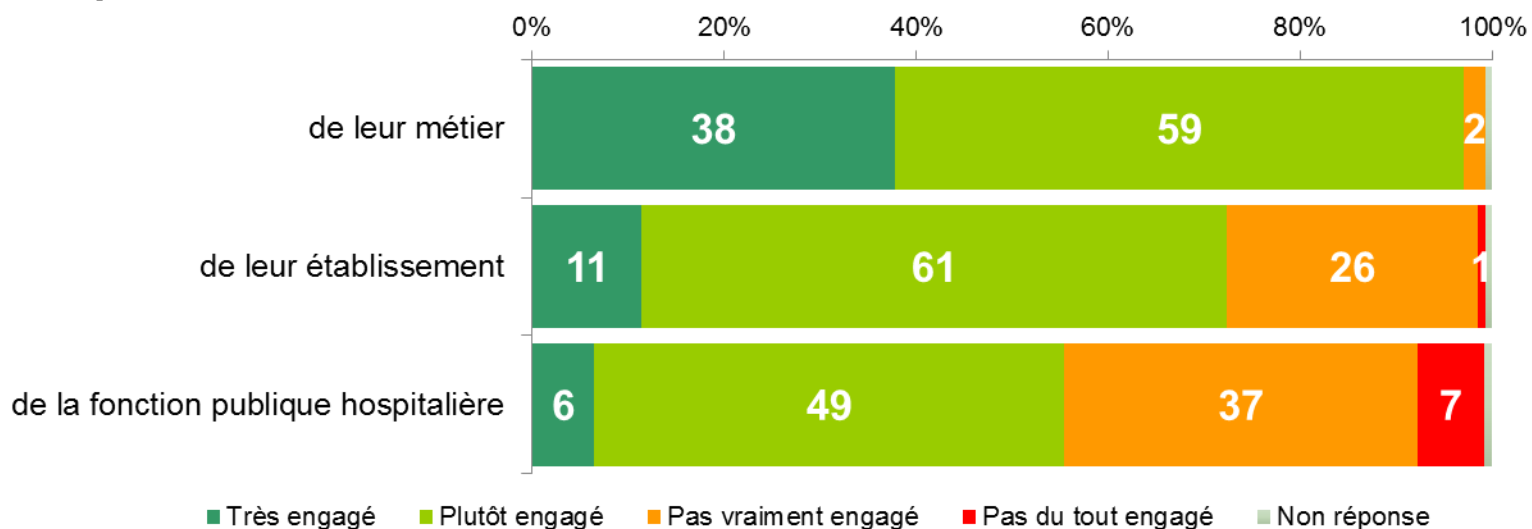
Quel est selon vous le niveau d'attachement des professionnels, dont vous avez la responsabilité, aux valeurs du service public ?



% opinions positives | Ecart à 2016

80% =  
CHU : 89%

Quel est, selon vous, le niveau d'engagement des professionnels, dont vous avez la responsabilité, vis-à-vis :



% opinions positives | Ecart à 2016

97% =

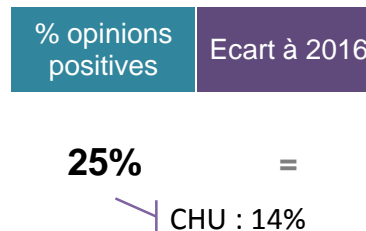
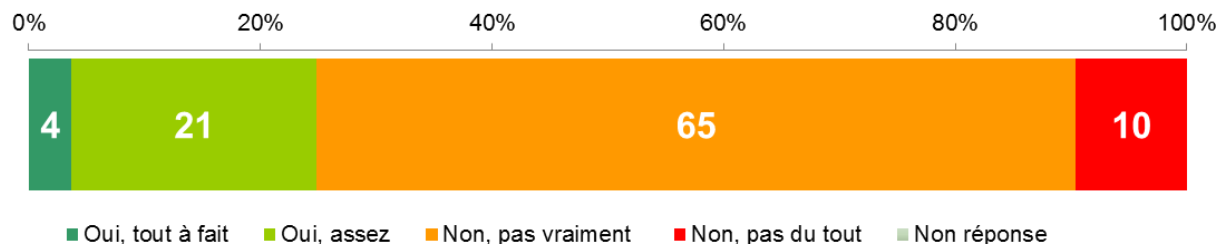
72% -3  
CHU : 52% ↘

55% =  
CHU : 38% ↗

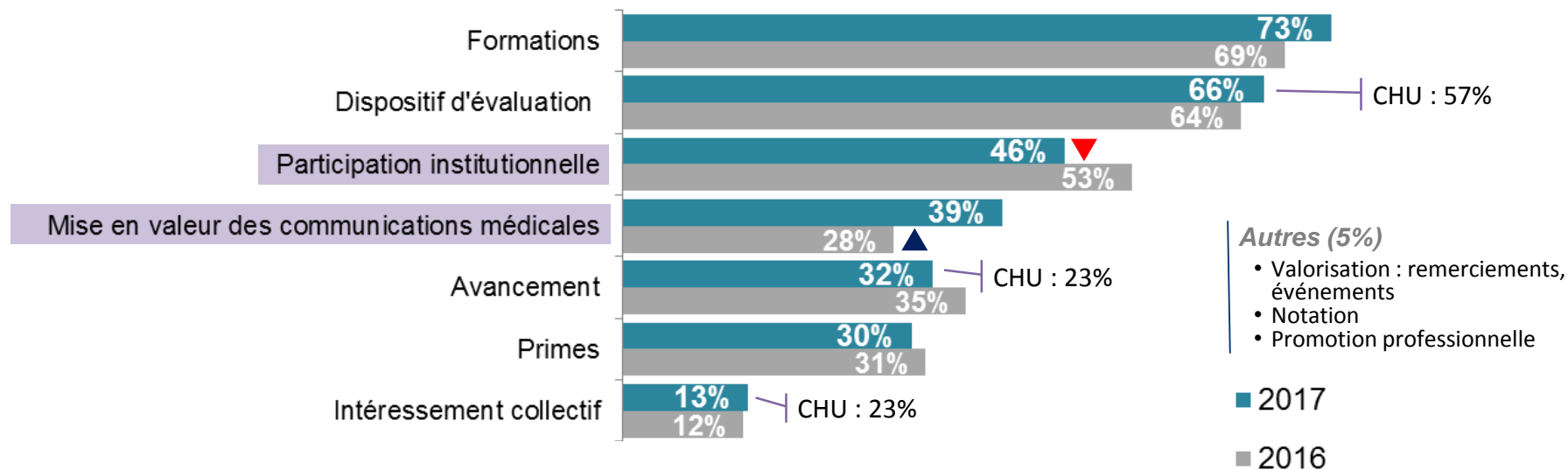


# L'engagement des professionnels

Disposez-vous de moyens adaptés pour reconnaître leur engagement ?



Quels sont vos leviers de reconnaissance ?



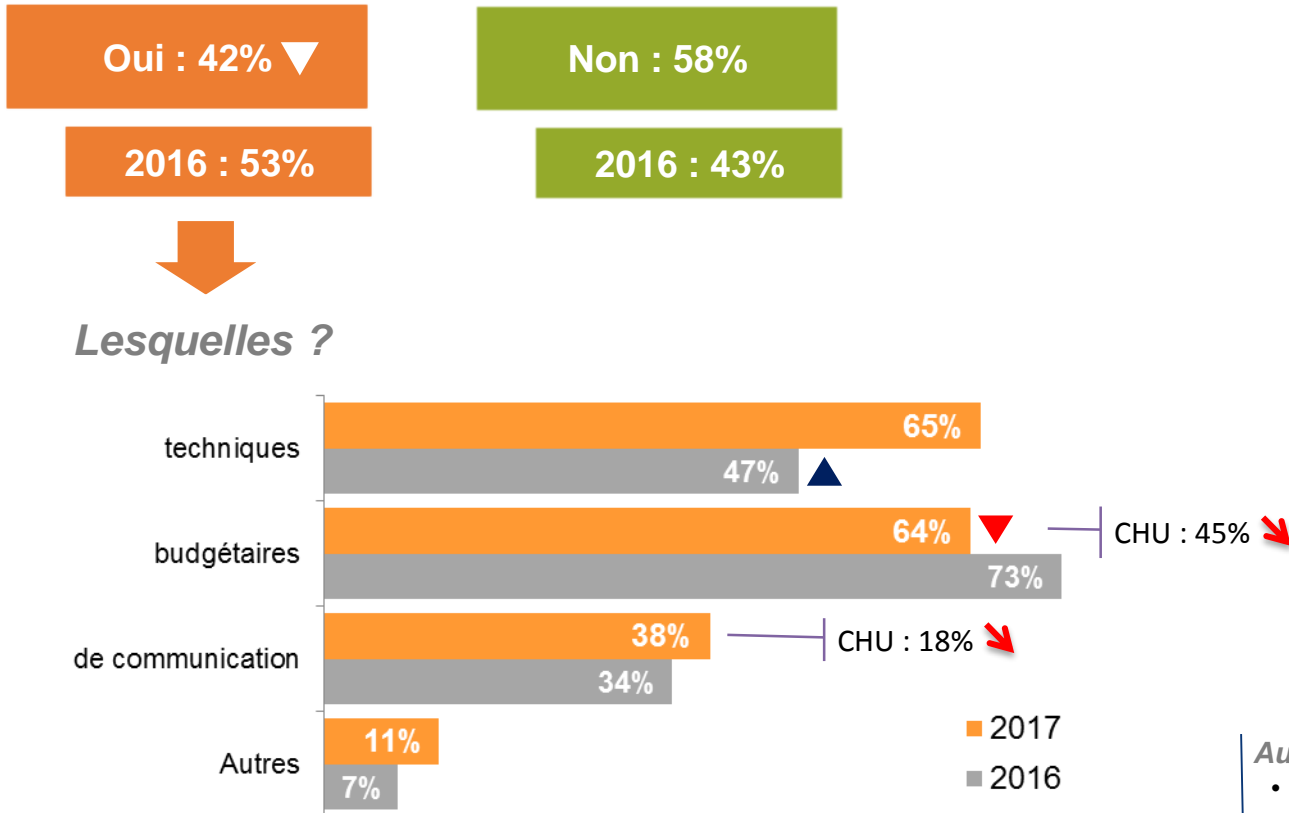
NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

■ Item posé au Personnel Médical



# La gestion des carrières

Rencontrez-vous des difficultés dans la mise en place du protocole PPCR ?



### Autres (11%)

- Charge de travail / manque de temps
- Situation de contractuels
- Suppression du grade des MO

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles



**3.5**

## L'ATTRACTIVITÉ MÉDICALE



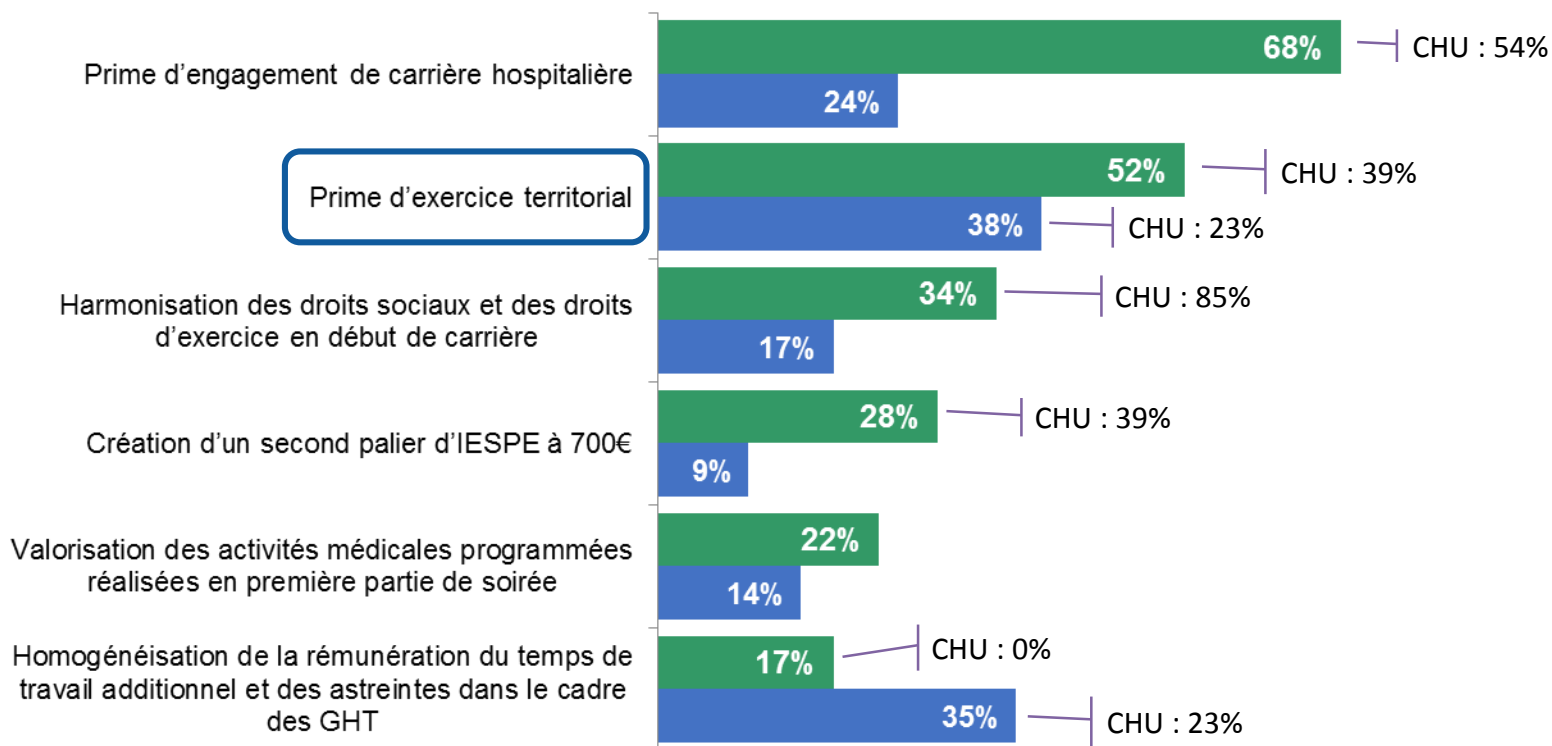
# L'attractivité médicale : la prime d'exercice territorial jugée la plus efficace

NEW

Parmi les mesures du Plan ministériel pour l'attractivité médicale, indiquez celles qui vous paraissent...

■ les plus attractives pour le personnel médical

■ les plus efficaces pour l'établissement



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

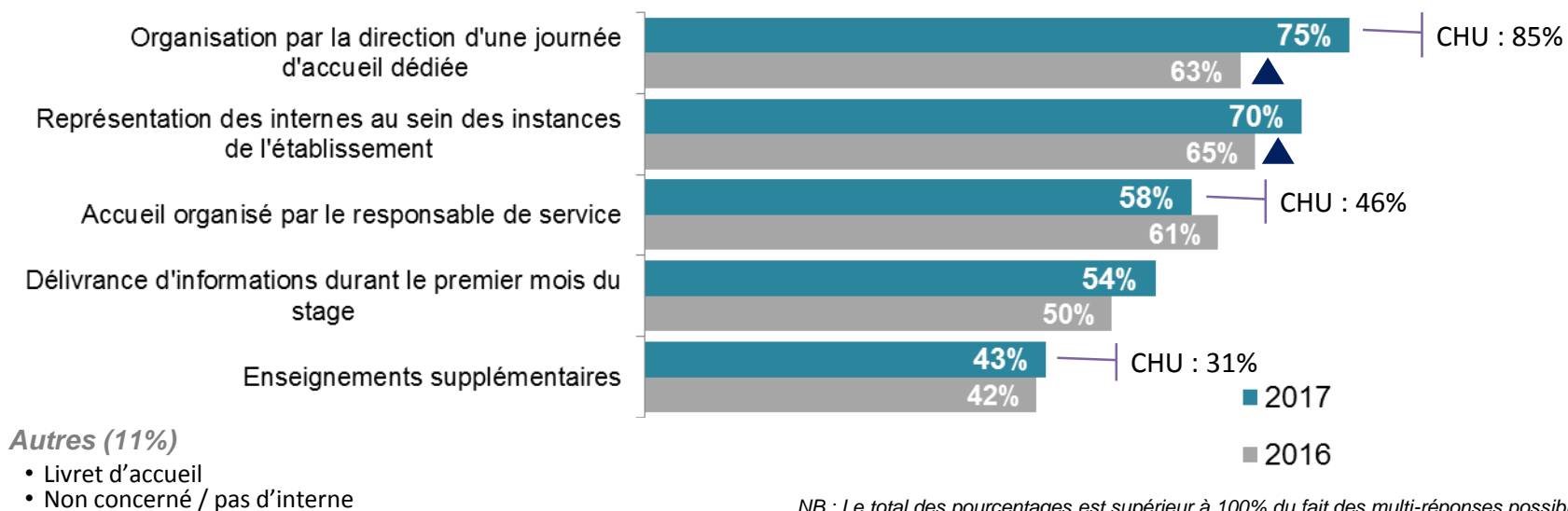


## L'accueil des médecins

Avez-vous signé la charte d'accueil des internes à l'hôpital ?



Que votre établissement soit signataire ou non, quelles actions ont été mises en place pour favoriser l'intégration des internes ?

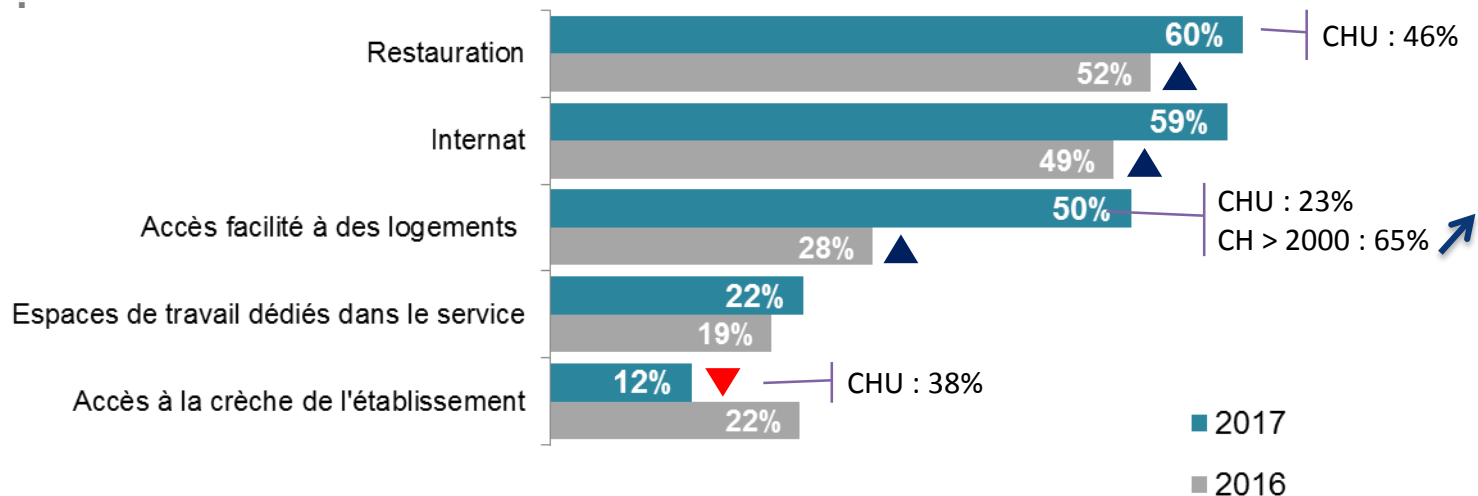


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles



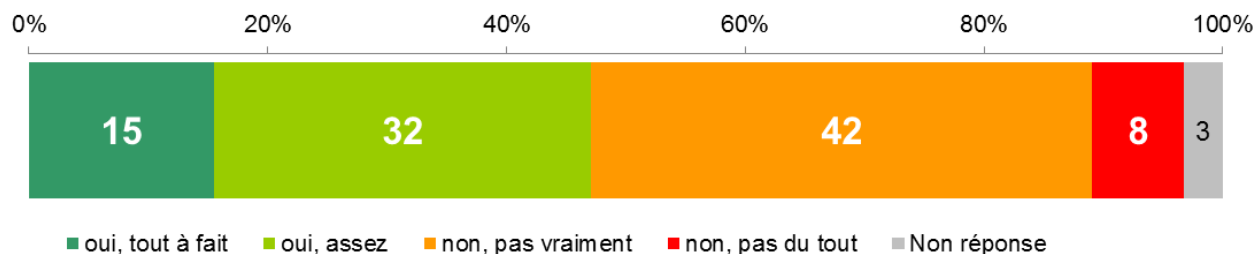
## L'accueil des médecins

Avez-vous déployé des actions spécifiques d'amélioration des conditions de travail des internes ?



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Avez-vous également formalisé une politique d'accueil des nouveaux praticiens ?

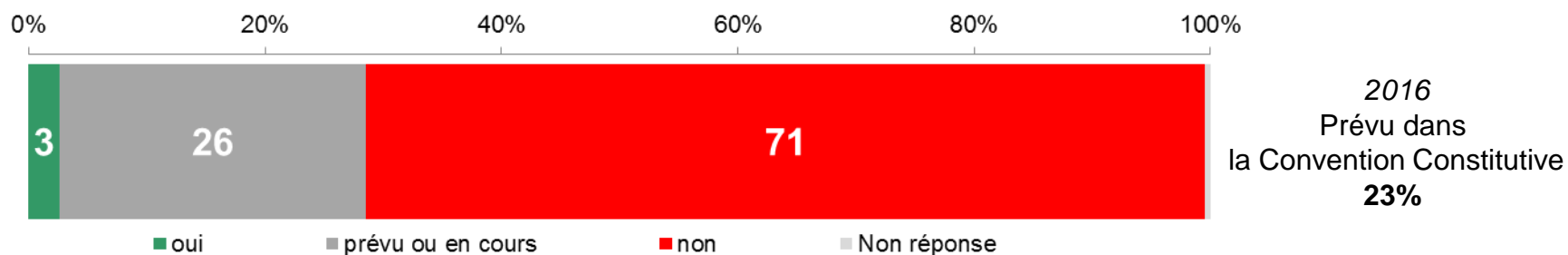


## 3.6

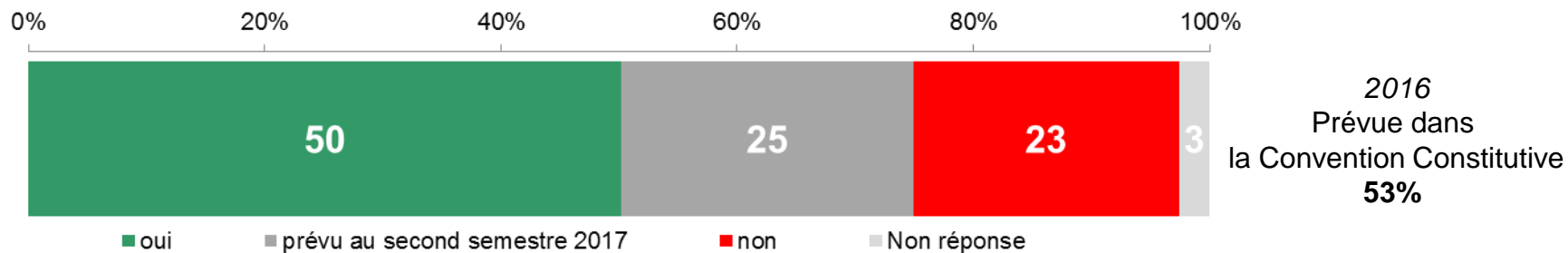
# LA MISE EN ŒUVRE DES GHT

## La mise en œuvre des GHT

Un projet social de GHT est-il rédigé ?



Une conférence territoriale de dialogue social s'est-elle réunie ?

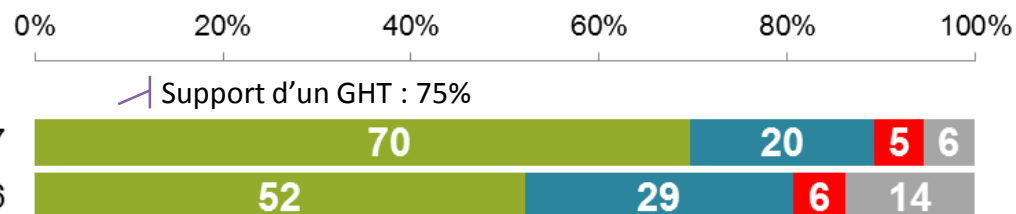




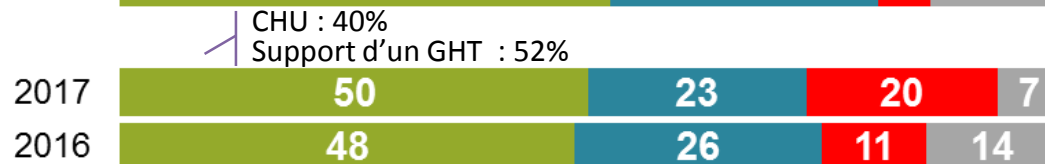
# La mise en œuvre des GHT

Quels sont les impacts attendus des GHT sur la fonction RH de votre établissement concernant :

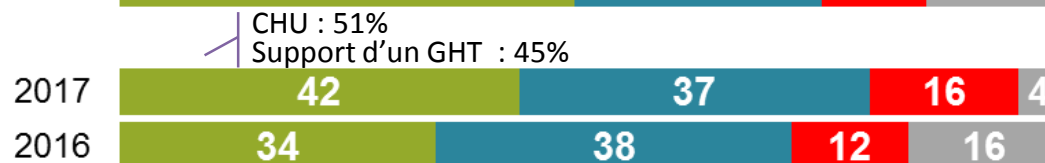
*Les perspectives de formation, de mobilité et d'évolution pour les professionnels*



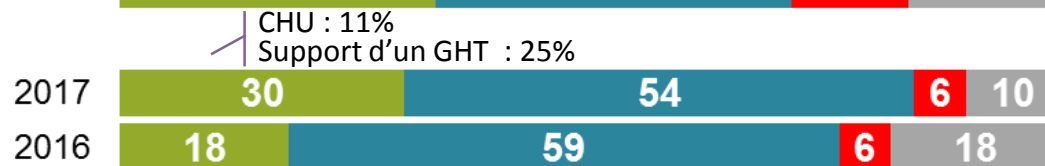
*Le coût pour les fonctions supports*



*L'attractivité pour les professionnels*



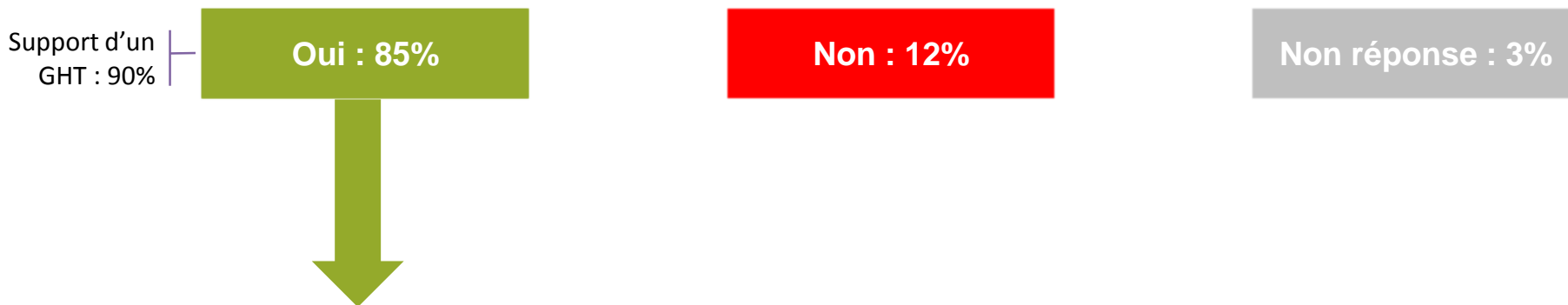
*Le recours à l'intérim*



■ Impact positif   ■ Pas d'impact attendu   ■ Impact négatif   ■ Non réponse

## La mise en œuvre des GHT

**NEW** Constatez-vous des écarts dans les pratiques RH entre établissements du GHT



**NEW** Cela justifie-t-il un travail d'harmonisation ?



*Si oui sur quels sujets ?*

- Rémunération (médicale, prime...)
- Temps de travail, protocole RTT
- Recrutement (praticiens contractuels...)
- Formation
- ...

## Les outils statutaires existants vous semblent-ils adaptés...

**NEW**

...concernant le travail du personnel médical sur plusieurs établissements du GHT (prime d'exercice territorial...)?

Support d'un  
GHT : 57%

Oui : 57%

Non : 37%

Non réponse : 6%

**NEW**

...concernant le travail du personnel non médical sur plusieurs établissements du GHT (Mise A Disposition...) ?

CHU : 24%  
Support d'un  
GHT : 31%

Oui : 39%

Non : 55%

Non réponse : 5%

## Les perspectives

**NEW** Les établissements sont-ils suffisamment soutenus dans le déploiement des GHT ?

Support d'un  
GHT : 18%

Oui : 20%

Non : 74%

Non réponse : 6%

**NEW** Les professionnels dont vous avez la responsabilité se sont-ils appropriés cette réforme ?

Support d'un  
GHT : 32%

Oui : 21%

CHU : 57% | Non : 76%

Non réponse : 6%

**NEW** La mise en œuvre des GHT permettra-t-elle d'améliorer la qualité de la prise en charge des patients ?

Support d'un  
GHT : 72%

Oui : 61%

Non : 31%

Non réponse : 9%

# Les perspectives

**NEW** Selon vous, les GHT constituent plutôt...

... pour votre métier

CHU : 66%  
Support d'un  
GHT : 75%

**Une opportunité :  
58%**

**Une menace :  
36%**

CHU : 14%

**Non réponse :  
6%**

... pour votre établissement

CHU : 89%  
Support d'un  
GHT : 75%

**Une opportunité :  
68%**

**Une menace :  
27%**

CHU : 9%

**Non réponse :  
5%**

## La Qualité de Vie au Travail

**NEW**

Une réflexion sur une démarche QVT commune est-elle engagée au niveau de votre GHT ?

Oui : 10%

Non : 86%

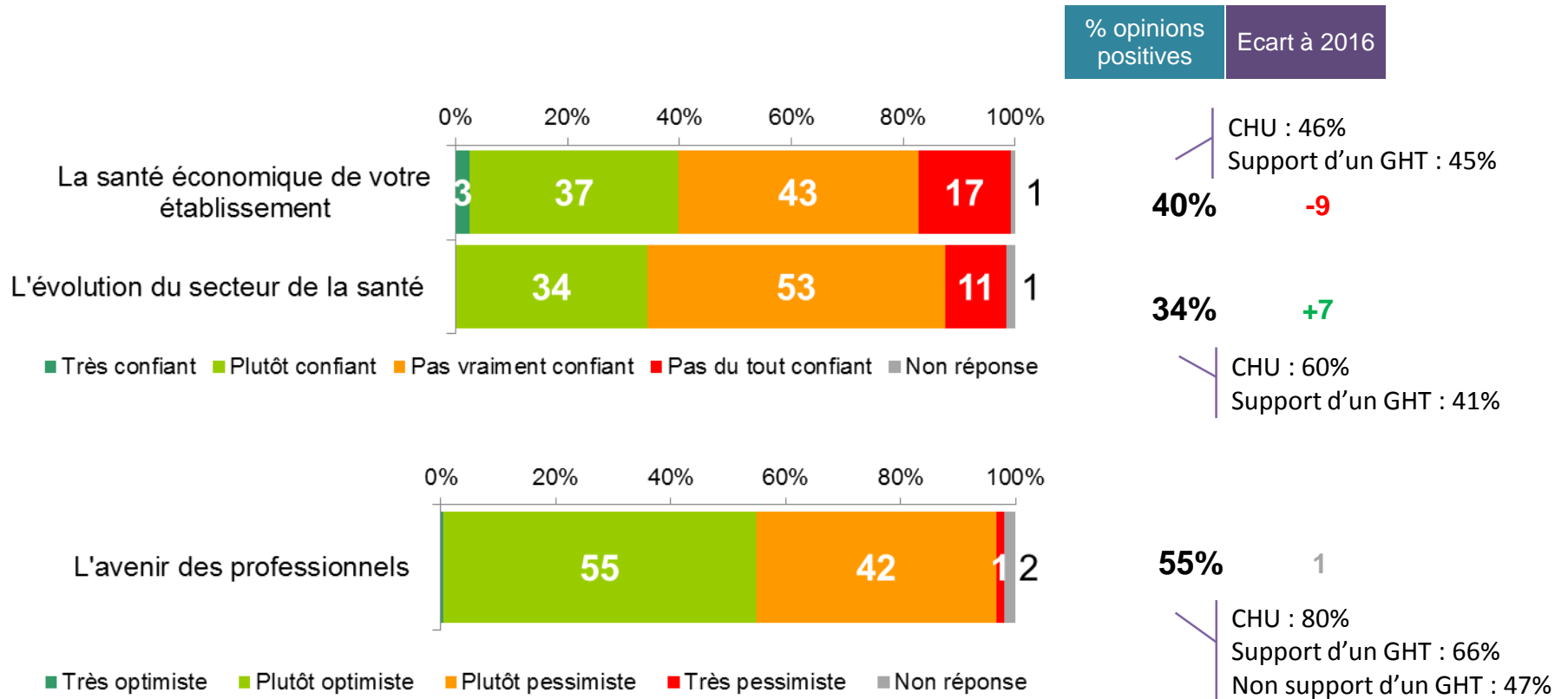
Non réponse : 4%

**3.7**

## LES PERSPECTIVES

# Les perspectives

Pour les mois à venir, quel est votre niveau de confiance en ce qui concerne...

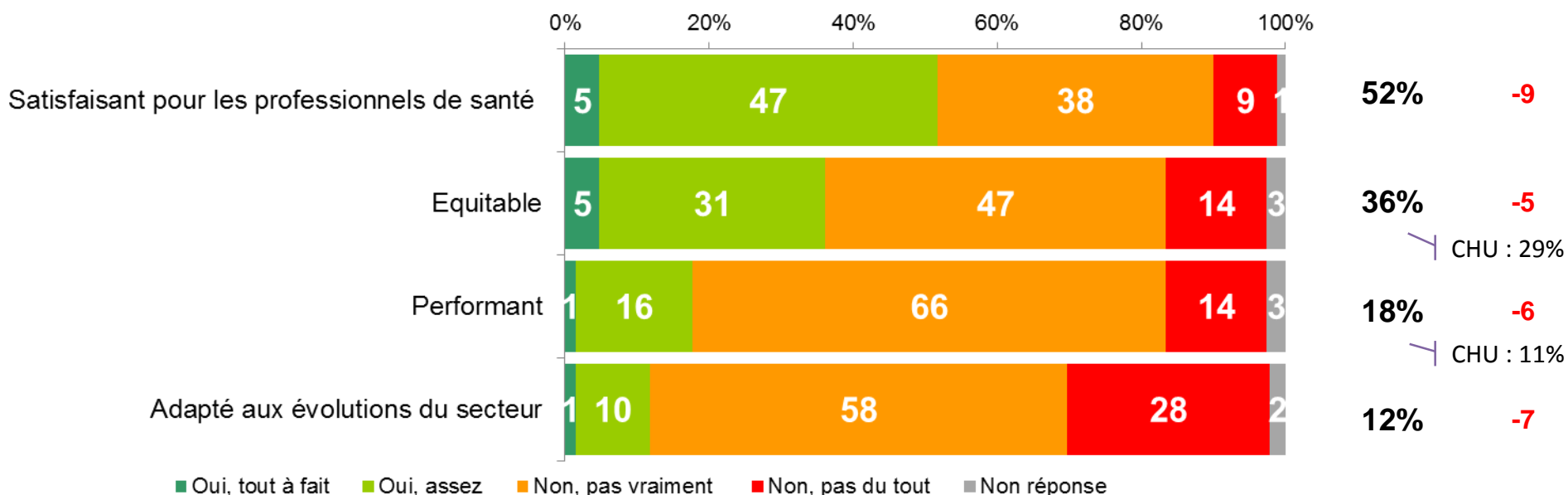




# Votre sentiment sur la fonction publique hospitalière

Diriez-vous que le cadre statutaire actuel est...

% opinions positives | Ecart à 2016



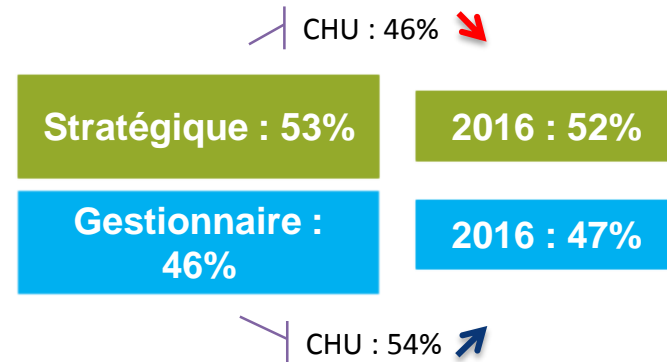
**3.8**

## LA FONCTION RH

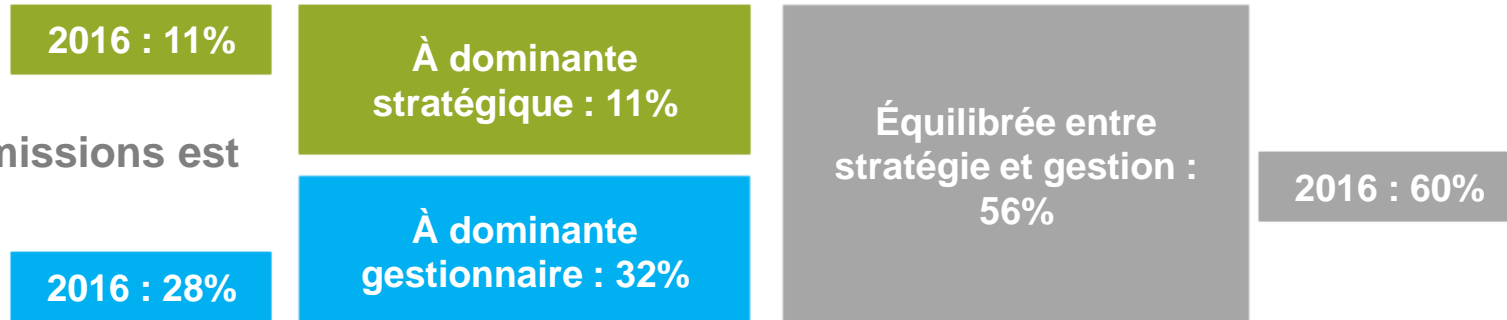
# La fonction RH

Au sein de votre établissement, estimez-vous que...

...votre fonction est davantage considérée comme

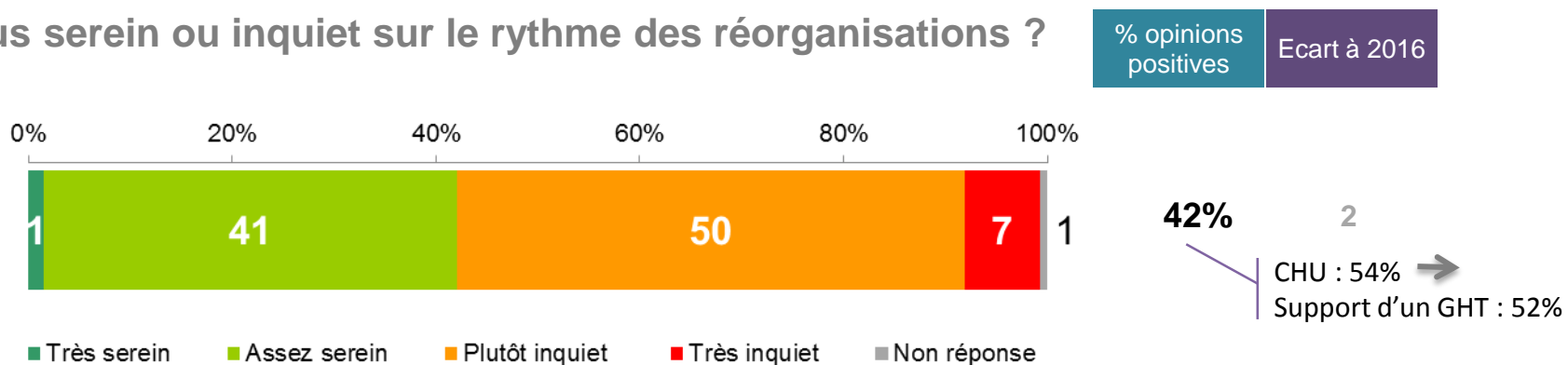


...la réalité de vos missions est

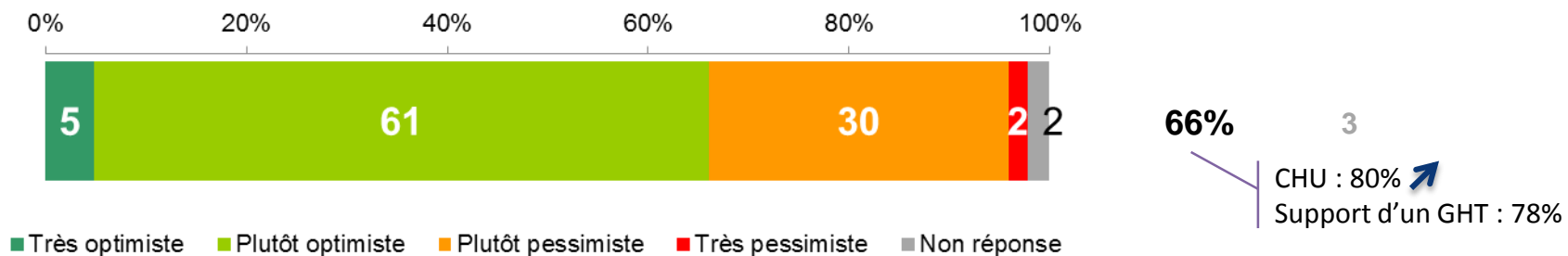


## Pour finir

Etes-vous serein ou inquiet sur le rythme des réorganisations ?



Concernant votre avenir professionnel dans votre établissement, êtes vous :





26, rue Vauquelin  
75005 Paris  
01 40 53 47 00

[www.obea.fr](http://www.obea.fr)