



« Les nombreux services et conseils apportés par Neeria ont parfaitement répondu à nos attentes. Nous mesurons aujourd'hui les bénéfices des prestations réalisées dans la perception des enjeux RH et démographiques du GHT. »



CE QUE NOUS A APPORTÉ NEERIA

« professionnalisme »

« gestion de projet »

« réactivité »

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Comment répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation du personnel médical

par Yasamine BAROUKSAI, chargée de mission
Groupement Hospitalier de Territoire du Cher

NOS ENJEUX / NOS OBJECTIFS

- Disposer d'une vision globale des effectifs médicaux par spécialités sur l'ensemble du groupement hospitalier du Cher.
- Trouver des solutions adaptées pour attirer de nouveaux médecins dans l'ensemble de nos établissements.
- Établir un diagnostic partagé avec les cinq centres hospitaliers du GHT

LA DÉMARCHE EN CHIFFRES

310

questionnaires diffusés auprès du personnel

1

Bourse à l'emploi créée

1

Plan de formation formalisé



une société du groupe relyens



LA DÉMARCHE ENGAGÉE

« Les équipes de Neeria ont mis en œuvre plusieurs opérations avant d'établir un plan d'actions :

- Une étude démographique sur la population du territoire du Cher.
- Une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des médecins du groupement hospitalier, sur l'attractivité, la fidélisation et le recrutement.
- Une étude nationale auprès des DAM de France dans le but de recenser les bonnes pratiques en matière de recrutement et de fidélisation.
- Une projection des futurs départs à la retraite afin de mettre en avant les années critiques et les spécialités en tension selon une hypothèse d'âge de départ à la retraite de 67 ans. »

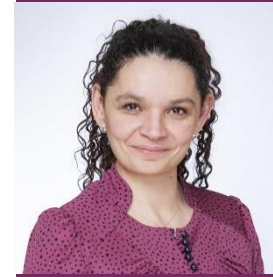


LES RÉSULTATS OBSERVÉS

« Actualisées et robustes, les données dont nous disposons font aujourd'hui référence. Nous les exploitons et partageons sur leurs enseignements auprès de nos collaborateurs et lors de nos interventions en externe. L'étude réalisée sur la démographie médicale nous a d'ailleurs permis de justifier une demande de fonds auprès de l'ARS dans le but de recruter un psychiatre.

À l'issue de la démarche, ont été établis un plan d'action GPMC, une charte de recrutement médicale pluri-professionnelle commune à l'ensemble du GHT et un plan de formations destiné aux professionnels de santé et au personnel non médical.

Nous travaillons également sur la refonte de notre site Internet, qui sera commun au GHT, à la modernisation de nos annonces de recrutement, et à la création d'une bourse à l'emploi. »



LE POINT DE VUE DE LA CONSULTANTE NEERIA

Alexandra LOPES
Statisticienne

« L'objectif initial de la mission résidait dans l'accompagnement à la mise en place d'une GPEC médicale. Très vite, des outils opérationnels complémentaires furent nécessaires pour comprendre les enjeux et l'environnement propre au GHT : qui sont les habitants ? De quoi auront-ils besoin ? Quelles seront les années critiques ? Quelles spécialités suivre en priorité ?

La force de cette démarche réside dans la prise de conscience collective des enjeux et problématiques de chacun des centres hospitaliers. La mise en commun des ressources, dans un but de mutualisation, a été l'occasion de relever notamment les bonnes pratiques en termes de recrutement et de fidélisation. »