



Les GHT un an après

Ifop pour le SMPS



JF/MM N° 114668

Contacts Ifop :

Jérôme Fourquet / Mathilde Moizo

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

TEL : 01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

JUIN 2017

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| - 1 - La méthodologie | 1 |
| - 2 - Les résultats de l'étude..... | 4 |
| - A - Le profil des répondants | 5 |
| Le domaine d'exercice..... | 6 |
| La fonction exercée | 8 |
| - B - Les GHT et leur efficacité vue par les directeurs, ingénieurs et cadres..... | 13 |
| Le statut de GHT de son établissement | 14 |
| L'adaptation de différentes conditions de mise en œuvre des GHT | 16 |
| L'évolution des moyens affectés aux fonctions supports | 19 |
| Le renforcement des coopérations entre établissements | 21 |
| La modification des relations avec son ARS | 23 |
| L'adaptabilité du cadre juridique et fonctionnel des GHT | 25 |
| - C - Les GHT et leurs impacts sur l'avenir professionnel des directeurs, ingénieurs et cadres | 27 |
| Le changement perçu de son métier suite à la mise en place des GHT | 28 |
| Le souhait d'un accompagnement des pouvoirs publics sur l'évolution de ses métiers..... | 30 |
| Les propositions sur l'évolution de son métier et les souhaits vis-à-vis des pouvoirs publics | 32 |
| La clarté de la vision de son avenir | 40 |
| L'impact anticipé des GHT sur son parcours professionnel | 42 |
| La dégradation des conditions de travail pour les directeurs, ingénieurs et cadres suite aux GHT | 46 |
| La perception d'une nouvelle valorisation des conditions d'exercice et de son statut..... | 48 |

- 1 -

La méthodologie

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour le SMPS

Echantillon



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1089** managers et cadres d'établissements de santé à partir d'un fichier fourni par le SMPS.

Méthodologie



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, statut et région).

Mode de recueil



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 17 mai au 9 juin 2017.

Retrouvez gratuitement les sondages et analyses de l'Ifop sur :

Nos applications mobiles



Android



iPhone / iPad

Notre site Internet



www.ifop.com

Les réseaux sociaux



@IfopOpinion



Ifop Opinion

Précision relative aux marges d'erreur

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-dessous :

| INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCE | | | | | | |
|--|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------|
| <i>Taille de l'échantillon</i> | <i>Si le pourcentage trouvé est...</i> | | | | | |
| | 5 ou 95% | 10 ou 90% | 20 ou 80% | 30 ou 70% | 40 ou 60% | 50% |
| 100 | 4,4 | 6,0 | 8,0 | 9,2 | 9,8 | 10,0 |
| 200 | 3,1 | 4,2 | 5,7 | 6,5 | 6,9 | 7,1 |
| 300 | 2,5 | 3,5 | 4,6 | 5,3 | 5,7 | 5,8 |
| 400 | 2,2 | 3,0 | 4,0 | 4,6 | 4,9 | 5,0 |
| 500 | 1,9 | 2,7 | 3,6 | 4,1 | 4,4 | 4,5 |
| 600 | 1,8 | 2,4 | 3,3 | 3,7 | 4,0 | 4,1 |
| 700 | 1,6 | 2,3 | 3,0 | 3,5 | 3,7 | 3,8 |
| 800 | 1,5 | 2,1 | 2,8 | 3,2 | 3,5 | 3,5 |
| 900 | 1,4 | 2,0 | 2,6 | 3,0 | 3,2 | 3,3 |
| 1 000 | 1,4 | 1,8 | 2,5 | 2,8 | 3,0 | 3,1 |
| 2 000 | 1,0 | 1,3 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,2 |
| 3 000 | 0,8 | 1,1 | 1,4 | 1,6 | 1,8 | 1,8 |
| 4 000 | 0,7 | 0,9 | 1,3 | 1,5 | 1,6 | 1,6 |
| 5 000 | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |
| 6 000 | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 1,3 | 1,4 | 1,4 |
| 8 000 | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,1 |
| 10 000 | 0,4 | 0,6 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 1,0 |

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **1000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **1,8**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 8,2% et 11,8%.

- 2 -

Les résultats de l'étude

- A -

Le profil des répondants

Le domaine d'exercice

Question : Travaillez-vous dans ... ?

| | Rappel Mai 2016 ¹ | Ensemble Juin 2017 |
|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| • Le sanitaire | 84 | 76 |
| • Le médico-social | 12 | 18 |
| • En ARS ou en Ministère | 1 | 2 |
| • Le social | - | - |
| • Autre | 3 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|--------------------------------|-------------------------------|---|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| • Le sanitaire | 76 | 93 | 69 |
| • Le médico-social | 18 | 4 | 23 |
| • En ARS ou en Ministère | 2 | - | 3 |
| • Le social | - | - | 1 |
| • Autre | 4 | 3 | 4 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

¹ Etude Ifop pour le SMPS, réalisée auprès d'un échantillon de 1 046 managers et cadres d'établissements de santé à partir d'un fichier fourni par le SMPS, par questionnaire auto-administré en ligne du 27 avril au 10 mai 2016 selon la méthode des quotas (sexe, statut et région).

Le domaine d'exercice

| | Le sanitaire (%) | Le médico- social (%) | En ARS ou en Ministère (%) | Le social (%) | Autre (%) |
|--|---------------------|-----------------------------|-------------------------------------|------------------|--------------|
| ENSEMBLE | 76 | 18 | 2 | - | 4 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | |
| DH | 92 | 2 | 3 | - | 3 |
| D3S | 32 | 65 | 1 | 2 | - |
| Directeur d'institut | 89 | - | 4 | - | 7 |
| AAH | 77 | 18 | - | - | 5 |
| Ingénieur | 78 | 14 | - | - | 8 |
| Cadre de santé | 71 | 19 | 1 | - | 9 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | |
| Oui | 93 | 4 | - | - | 3 |
| Non | 69 | 23 | 3 | 1 | 4 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | |
| Oui | 79 | 15 | 2 | - | 4 |
| Non | 82 | 14 | 3 | - | 1 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | |
| Oui | 78 | 13 | 4 | - | 5 |
| Non | 80 | 16 | 2 | - | 2 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | |
| Oui | 92 | 5 | 1 | - | 2 |
| Ont évolué à la hausse | 87 | 8 | 2 | - | 3 |
| Ont évolué à la baisse | 95 | 3 | - | - | 2 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 85 | 12 | 1 | - | 2 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | |
| Oui | 73 | 16 | 4 | - | 7 |
| Non | 82 | 13 | 2 | - | 3 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | |
| Oui | 78 | 15 | 3 | - | 4 |
| Non | 77 | 21 | 1 | - | 1 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | |
| Oui | 85 | 10 | 2 | - | 3 |
| Non | 76 | 20 | 2 | - | 2 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | |
| Oui | 81 | 15 | 2 | - | 2 |
| Tout à fait | 82 | 13 | 3 | - | 2 |
| Plutôt | 80 | 17 | 1 | - | 2 |
| Non | 73 | 14 | 5 | - | 8 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | |
| Oui | 78 | 16 | 2 | - | 4 |
| Tout à fait | 80 | 15 | 2 | - | 3 |
| Plutôt | 75 | 19 | 2 | - | 4 |
| Non | 79 | 13 | 3 | - | 5 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 86 | 6 | 3 | - | 5 |
| A changé ou va changer négativement | 78 | 18 | 2 | - | 2 |
| N'a pas changé | 69 | 25 | 2 | - | 4 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | |
| Oui | 79 | 16 | 2 | - | 3 |
| A gagné à court terme | 78 | 5 | 6 | - | 11 |
| A gagné à moyen ou long terme | 83 | 12 | 1 | - | 4 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 87 | 12 | 1 | - | - |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 84 | 13 | 2 | - | 1 |
| La fonction va disparaître | 55 | 33 | 8 | - | 4 |
| Non | 72 | 24 | 1 | - | 3 |

La fonction exercée

Question : Etes-vous ... ?

| | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|--|--------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL DH | 41 | 48 |
| • DH chef | 4 | 6 |
| • DH adjoint | 30 | 33 |
| • DH emploi fonctionnel | 7 | 9 |
| TOTAL D3S | 13 | 21 |
| • D3S chef | 5 | 13 |
| • D3S adjoint | 8 | 7 |
| • D3S emploi fonctionnel | - | 1 |
| TOTAL DS / Directeur d'institut | 20 | 13 |
| • DS coordonnateur général | 3 | 7 |
| • DS adjoint | 13 | 1 |
| • Directeur d'institut | 4 | 5 |
| TOTAL AAH | 12 | 8 |
| • AAH principal | 3 | 2 |
| • AAH | 9 | 5 |
| • ACH | - | 1 |
| TOTAL Ingénieur | 3 | 2 |
| • Ingénieur / Ingénieur principal | 2 | 1 |
| • Ingénieur en Chef | - | 1 |
| • Ingénieur emploi fonctionnel | 1 | - |
| TOTAL Cadre de santé | 11 | 8 |
| • Cadre supérieur de santé | 8 | 3 |
| • Cadre paramédical de pôle | 1 | 1 |
| • Cadre soignant / Cadre socio-éducatif / Cadre médico-technique | 2 | 4 |
| TH / TSH | - | - |
| TOTAL | 100 | 100 |

La fonction exercée

Question : Etes-vous ... ?

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|--|-------------------------------|---|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL DH | 48 | 55 | 44 |
| • DH chef | 6 | 1 | 8 |
| • DH adjoint | 33 | 44 | 28 |
| • DH emploi fonctionnel | 9 | 10 | 8 |
| TOTAL D3S | 21 | 3 | 29 |
| • D3S chef | 13 | 2 | 19 |
| • D3S adjoint | 7 | 1 | 9 |
| • D3S emploi fonctionnel | 1 | - | 1 |
| TOTAL Directeur d'institut | 13 | 22 | 11 |
| • DS coordonnateur général | 7 | 9 | 7 |
| • DS adjoint | 1 | 4 | - |
| • Directeur d'institut | 5 | 9 | 4 |
| TOTAL AAH | 8 | 7 | 8 |
| • AAH principal | 2 | 2 | 2 |
| • AAH | 5 | 4 | 5 |
| • ACH | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL Ingénieur | 2 | 2 | 1 |
| • Ingénieur / Ingénieur principal | 1 | 1 | 1 |
| • Ingénieur en chef | 1 | 1 | - |
| • Ingénieur emploi fonctionnel | - | - | - |
| TOTAL Cadre de santé | 8 | 11 | 7 |
| • Cadre supérieur de santé | 3 | 4 | 3 |
| • Cadre paramédical de pôle | 1 | 2 | 1 |
| • Cadre soignant, socio-éducatif, médico technique | 4 | 5 | 3 |
| • TH/TSH | - | - | - |
| TOTAL..... | 100 | 100 | 100 |

La fonction exercée

| | TOTAL DH | DH chef | DH adjoint | DH emploi fonction- nel | TOTAL D3S | D3S chef | D3S adjoint | D3S emploi fonctionnel | TOTAL Directeur d'institut |
|--|-------------|----------|---------------|----------------------------------|--------------|-------------|----------------|------------------------------|----------------------------------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 48 | 6 | 33 | 9 | 21 | 13 | 7 | 1 | 13 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | | | |
| Le sanitaire | 57 | 7 | 40 | 10 | 9 | 3 | 5 | 1 | 17 |
| Le médico-social | 4 | 1 | 3 | - | 77 | 62 | 14 | 1 | - |
| Autre | 41 | 2 | 25 | 14 | 11 | 2 | 9 | - | 25 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | | | | | |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | | | |
| Oui | 55 | 1 | 44 | 10 | 3 | 2 | 1 | - | 22 |
| Non | 44 | 8 | 28 | 8 | 29 | 19 | 9 | 1 | 11 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | | | |
| Oui | 51 | 6 | 36 | 9 | 18 | 11 | 7 | - | 15 |
| Non | 50 | 7 | 32 | 11 | 20 | 13 | 6 | 1 | 15 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | | | |
| Oui | 44 | 2 | 35 | 7 | 11 | 6 | 5 | - | 23 |
| Non | 53 | 7 | 36 | 10 | 22 | 13 | 8 | 1 | 10 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | | | |
| Oui | 56 | 9 | 38 | 9 | 8 | 4 | 4 | - | 19 |
| Ont évolué à la hausse | 66 | 11 | 39 | 16 | 5 | 5 | - | - | 13 |
| Ont évolué à la baisse | 50 | 8 | 38 | 4 | 10 | 4 | 6 | - | 23 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 53 | 6 | 37 | 10 | 17 | 10 | 6 | 1 | 14 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | | | |
| Oui | 46 | 1 | 33 | 12 | 13 | 9 | 4 | - | 21 |
| Non | 54 | 7 | 38 | 9 | 19 | 11 | 7 | 1 | 13 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | | | |
| Oui | 48 | 5 | 35 | 8 | 20 | 11 | 8 | 1 | 14 |
| Non | 48 | 8 | 31 | 9 | 22 | 18 | 4 | - | 13 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | | | |
| Oui | 58 | 3 | 40 | 15 | 10 | 5 | 5 | - | 17 |
| Non | 41 | 6 | 30 | 5 | 25 | 16 | 8 | 1 | 14 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | | | |
| Oui | 51 | 6 | 36 | 9 | 20 | 13 | 7 | - | 13 |
| Tout à fait | 52 | 7 | 35 | 10 | 22 | 16 | 6 | - | 10 |
| Plutôt | 50 | 6 | 36 | 8 | 21 | 12 | 8 | 1 | 14 |
| Non | 52 | 3 | 37 | 12 | 14 | 9 | 4 | 1 | 15 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | | | |
| Oui | 46 | 4 | 34 | 8 | 20 | 12 | 8 | - | 16 |
| Tout à fait | 47 | 5 | 33 | 9 | 16 | 10 | 6 | - | 20 |
| Plutôt | 45 | 4 | 35 | 6 | 25 | 15 | 10 | - | 10 |
| Non | 62 | 10 | 40 | 12 | 15 | 11 | 3 | 1 | 8 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 55 | 2 | 42 | 11 | 6 | 3 | 3 | - | 23 |
| A changé ou va changer négativement | 52 | 9 | 34 | 9 | 26 | 16 | 9 | 1 | 10 |
| N'a pas changé | 35 | 4 | 25 | 6 | 21 | 15 | 5 | 1 | 10 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | | | |
| Oui | 51 | 6 | 35 | 10 | 19 | 13 | 6 | - | 14 |
| A gagné à court terme | 68 | 1 | 48 | 19 | 8 | 5 | 3 | - | 9 |
| A gagné à moyen ou long terme | 48 | 2 | 37 | 9 | 10 | 5 | 5 | - | 23 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 50 | 6 | 36 | 8 | 23 | 16 | 6 | 1 | 11 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 60 | 12 | 34 | 14 | 18 | 11 | 6 | 1 | 10 |
| La fonction va disparaître | 37 | 8 | 24 | 5 | 39 | 30 | 9 | - | 16 |
| Non | 44 | 4 | 33 | 7 | 25 | 17 | 7 | 1 | 12 |

La fonction exercée

| | DS coordonnateur général | DS adjoint | Directeur d'institut | TOTAL AAH | AAH principal | AAH | ACH | TOTAL Ingénieur | Ingénieur / Ingénieur principal |
|--|--------------------------|------------|----------------------|-----------|---------------|----------|----------|-----------------|---------------------------------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 7 | 1 | 5 | 8 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | | | |
| Le sanitaire | 9 | 2 | 6 | 8 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| Le médico-social | - | - | - | 8 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 |
| Autre | 6 | - | 19 | 6 | - | 2 | 4 | 3 | 2 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | | | | | |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | | | |
| Oui | 9 | 4 | 9 | 7 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| Non | 7 | - | 4 | 8 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | | | |
| Oui | 9 | 1 | 5 | 8 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| Non | 7 | 2 | 6 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | | | |
| Oui | 14 | 2 | 7 | 8 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Non | 5 | 1 | 4 | 7 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | | | |
| Oui | 8 | 3 | 8 | 8 | 2 | 4 | 2 | 1 | - |
| Ont évolué à la hausse | 8 | 2 | 3 | 4 | - | 4 | - | 1 | - |
| Ont évolué à la baisse | 8 | 4 | 11 | 11 | 4 | 3 | 4 | 1 | - |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 8 | 1 | 5 | 7 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | | | |
| Oui | 17 | - | 4 | 10 | 1 | 6 | 3 | - | - |
| Non | 6 | 2 | 5 | 8 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | | | |
| Oui | 8 | 1 | 5 | 8 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 |
| Non | 6 | 2 | 5 | 6 | 2 | 4 | - | 3 | 2 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | | | |
| Oui | 12 | 1 | 4 | 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| Non | 6 | 2 | 6 | 9 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | | | |
| Oui | 7 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| Tout à fait | 7 | - | 3 | 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Plutôt | 7 | 2 | 5 | 6 | 1 | 5 | - | 2 | 1 |
| Non | 10 | 2 | 3 | 10 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | | | |
| Oui | 8 | 2 | 6 | 9 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| Tout à fait | 11 | 2 | 7 | 9 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 |
| Plutôt | 4 | 1 | 5 | 8 | 2 | 6 | - | 2 | 2 |
| Non | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | - | 1 | - |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 14 | 2 | 7 | 9 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 5 | 1 | 4 | 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| N'a pas changé | 5 | 1 | 4 | 10 | 1 | 8 | 1 | 2 | 1 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | | | |
| Oui | 8 | 1 | 5 | 7 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| A gagné à court terme | 5 | 2 | 2 | 7 | - | 2 | 5 | 4 | 1 |
| A gagné à moyen ou long terme | 14 | 2 | 7 | 8 | 2 | 6 | - | 2 | 1 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 7 | - | 4 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 6 | 1 | 3 | 6 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| La fonction va disparaître | 3 | - | 13 | 4 | - | 4 | - | - | - |
| Non | 8 | 3 | 1 | 7 | 2 | 4 | 1 | 1 | - |

La fonction exercée

| | Ingénieur en chef | Ingénieur emploi fonctionnel | TOTAL Cadre de santé | Cadre supérieur de santé | Cadre pa- ramédical de pôle | Cadre soignant, socio- éducatif, médico technique | TH TSH |
|--|----------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|-----------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 1 | - | 8 | 3 | 1 | 4 | - |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | |
| Le sanitaire | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| Le médico-social | - | - | 9 | 4 | - | 5 | - |
| Autre | - | 1 | 13 | 5 | - | 8 | 1 |
| FONCTION EXERCÉE | | | | | | | |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 11 | 4 | 2 | 5 | - |
| Non | - | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | |
| Oui | - | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| Non | 1 | - | 9 | 4 | 2 | 3 | - |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | |
| Oui | - | - | 12 | 5 | 1 | 6 | 1 |
| Non | 1 | - | 6 | 3 | 1 | 2 | - |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 8 | 4 | 1 | 3 | - |
| Ont évolué à la hausse | 1 | - | 11 | 8 | - | 3 | - |
| Ont évolué à la baisse | 1 | - | 5 | 1 | 2 | 2 | - |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | |
| Oui | - | - | 10 | 3 | 1 | 6 | - |
| Non | 1 | - | 4 | 3 | - | 1 | - |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 8 | 3 | 1 | 4 | - |
| Non | 1 | - | 8 | 4 | - | 4 | - |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 7 | 4 | 1 | 2 | - |
| Non | 1 | - | 9 | 4 | 1 | 4 | - |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| Tout à fait | 1 | - | 5 | 2 | 1 | 2 | - |
| Plutôt | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| Non | - | - | 8 | 4 | 1 | 3 | - |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| Tout à fait | 1 | - | 6 | 2 | 1 | 3 | - |
| Plutôt | - | - | 10 | 5 | 1 | 4 | - |
| Non | 1 | - | 11 | 3 | 1 | 7 | - |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | - | - | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 1 | - | 4 | 1 | 1 | 2 | - |
| N'a pas changé | 1 | - | 22 | 11 | 3 | 8 | - |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | |
| Oui | 1 | - | 7 | 3 | 1 | 3 | - |
| A gagné à court terme | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | - | - |
| A gagné à moyen ou long terme | - | 1 | 9 | 3 | 1 | 5 | - |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 1 | - | 6 | 3 | - | 3 | - |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | - | - | 3 | 1 | - | 2 | - |
| La fonction va disparaître | - | - | 3 | 1 | - | 2 | 1 |
| Non | 1 | - | 11 | 5 | 1 | 5 | - |

- B -

*Les GHT et leur efficacité vue par les
directeurs, ingénieurs et cadres*

Le statut de GHT de son établissement

Question : Etes-vous en établissement support dans le GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) ?

| | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| | (%) | (%) |
| • Oui | 37 | 32 |
| • Non | 49 | 66 |
| - Ne se prononcent pas | 14 | 2 |
| TOTAL | 100 | 100 |

Le statut de GHT de son établissement

| | Oui | Non | Nsp |
|--|-----------|-----------|----------|
| | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 32 | 66 | 2 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | |
| Le sanitaire | 39 | 60 | 1 |
| Le médico-social | 7 | 88 | 5 |
| Autre | 14 | 84 | 2 |
| FONCTION EXERCEE | | | |
| DH | 37 | 62 | 1 |
| D3S | 5 | 92 | 3 |
| Directeur d'institut | 48 | 52 | - |
| AAH | 26 | 66 | 8 |
| Ingénieur | 48 | 52 | - |
| Cadre de santé | 44 | 54 | 2 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | |
| Oui | 36 | 62 | 2 |
| Non | 30 | 68 | 2 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | |
| Oui | 44 | 54 | 2 |
| Non | 29 | 69 | 2 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | |
| Oui | 40 | 56 | 4 |
| Ont évolué à la hausse | 41 | 59 | - |
| Ont évolué à la baisse | 39 | 54 | 7 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 36 | 64 | - |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | |
| Oui | 46 | 51 | 3 |
| Non | 31 | 67 | 2 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | |
| Oui | 34 | 64 | 2 |
| Non | 29 | 69 | 2 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | |
| Oui | 58 | 41 | 1 |
| Non | 23 | 75 | 2 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | |
| Oui | 31 | 68 | 1 |
| Tout à fait | 25 | 73 | 2 |
| Plutôt | 33 | 66 | 1 |
| Non | 46 | 52 | 2 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | |
| Oui | 35 | 63 | 2 |
| Tout à fait | 39 | 60 | 1 |
| Plutôt | 28 | 70 | 2 |
| Non | 25 | 71 | 4 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | |
| A changé ou va changer positivement | 54 | 45 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 21 | 77 | 2 |
| N'a pas changé | 35 | 63 | 2 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | |
| Oui | 34 | 65 | 1 |
| A gagné à court terme | 59 | 41 | - |
| A gagné à moyen ou long terme | 55 | 44 | 1 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 26 | 69 | 5 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 17 | 83 | - |
| La fonction va disparaître | 13 | 84 | 3 |
| Non | 33 | 66 | 1 |

L'adaptation de différentes conditions de mise en œuvre des GHT

Question : Les conditions de mise en œuvre des GHT (Groupement Hospitalier de Territoire) vous semblent-elles adaptées aux enjeux de recomposition sanitaire en 2017 ?

- Récapitulatif : Oui -

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|--|-------------------------------|---|--|
| | (%) | (%) | (%) |
| • Pour les Projets médicaux partagés et les projets de soins partagés..... | 55 | 61 | 52 |
| • Pour la délégation de compétences des fonctions support | 22 | 30 | 18 |

- Ensemble -

| | Oui | Non | Ne se prononcent pas | TOTAL |
|---|-----|-----|----------------------------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) |
| • Pour les Projets médicaux partagés et les projets de soins partagés | 55 | 31 | 14 | 100 |
| • Pour la délégation de compétences des fonctions support | 22 | 63 | 15 | 100 |

L'adaptation de différentes conditions de mise en œuvre des GHT

Pour les Projets médicaux partagés et les projets de soins partagés

| | Oui (%) | Non (%) | Vous ne savez pas (%) |
|--|-----------|-----------|-----------------------|
| ENSEMBLE | 55 | 31 | 14 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | |
| Le sanitaire | 56 | 34 | 10 |
| Le médico-social | 47 | 25 | 28 |
| Autre | 58 | 20 | 22 |
| FONCTION EXERCEE | | | |
| DH | 59 | 34 | 7 |
| D3S | 48 | 29 | 23 |
| Directeur d'institut | 55 | 35 | 10 |
| AAH | 55 | 16 | 29 |
| Ingénieur | 46 | 25 | 29 |
| Cadre de santé | 49 | 33 | 18 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | |
| Oui | 61 | 29 | 10 |
| Non | 52 | 32 | 16 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | |
| Oui | 84 | 10 | 6 |
| Non | 48 | 45 | 7 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | |
| Oui | 46 | 51 | 3 |
| Ont évolué à la hausse | 47 | 52 | 1 |
| Ont évolué à la baisse | 45 | 51 | 4 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 57 | 32 | 11 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | |
| Oui | 87 | 9 | 4 |
| Non | 53 | 38 | 9 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | |
| Oui | 59 | 28 | 13 |
| Non | 48 | 41 | 11 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | |
| Oui | 69 | 25 | 6 |
| Non | 50 | 35 | 15 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | |
| Oui | 49 | 39 | 12 |
| Tout à fait | 40 | 53 | 7 |
| Plutôt | 54 | 32 | 14 |
| Non | 74 | 15 | 11 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | |
| Oui | 57 | 31 | 12 |
| Tout à fait | 56 | 35 | 9 |
| Plutôt | 58 | 26 | 16 |
| Non | 60 | 34 | 6 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | |
| A changé ou va changer positivement | 74 | 18 | 8 |
| A changé ou va changer négativement | 47 | 42 | 11 |
| N'a pas changé | 57 | 27 | 16 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | |
| Oui | 57 | 33 | 10 |
| A gagné à court terme | 77 | 17 | 6 |
| A gagné à moyen ou long terme | 76 | 14 | 10 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 44 | 45 | 11 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 47 | 46 | 7 |
| La fonction va disparaître | 41 | 41 | 18 |
| Non | 54 | 35 | 11 |

L'adaptation de différentes conditions de mise en œuvre des GHT

Pour la délégation de compétences des fonctions support

| | Oui | Non | Vous ne savez pas |
|--|-----------|-----------|-------------------|
| | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 22 | 63 | 15 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | |
| Le sanitaire | 22 | 67 | 11 |
| Le médico-social | 17 | 56 | 27 |
| Autre | 29 | 43 | 28 |
| FONCTION EXERCEE | | | |
| DH | 21 | 72 | 7 |
| D3S | 11 | 66 | 23 |
| Directeur d'institut | 35 | 45 | 20 |
| AAH | 22 | 58 | 20 |
| Ingénieur | 12 | 69 | 19 |
| Cadre de santé | 33 | 42 | 25 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | |
| Oui | 30 | 59 | 11 |
| Non | 18 | 66 | 16 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | |
| Oui | 33 | 56 | 11 |
| Non | 7 | 91 | 2 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | |
| Oui | 21 | 76 | 3 |
| Ont évolué à la hausse | 23 | 75 | 2 |
| Ont évolué à la baisse | 19 | 78 | 3 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 21 | 69 | 10 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | |
| Oui | 69 | 18 | 13 |
| Non | 16 | 76 | 8 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | |
| Oui | 25 | 62 | 13 |
| Non | 15 | 75 | 10 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | |
| Oui | 36 | 56 | 8 |
| Non | 17 | 68 | 15 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | |
| Oui | 15 | 76 | 9 |
| Tout à fait | 7 | 88 | 5 |
| Plutôt | 18 | 71 | 11 |
| Non | 43 | 43 | 14 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | |
| Oui | 23 | 65 | 12 |
| Tout à fait | 24 | 67 | 9 |
| Plutôt | 21 | 63 | 16 |
| Non | 21 | 69 | 10 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | |
| A changé ou va changer positivement | 43 | 46 | 11 |
| A changé ou va changer négativement | 11 | 81 | 8 |
| N'a pas changé | 27 | 54 | 19 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | |
| Oui | 23 | 66 | 11 |
| A gagné à court terme | 43 | 46 | 11 |
| A gagné à moyen ou long terme | 40 | 46 | 14 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 11 | 85 | 4 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 12 | 83 | 5 |
| La fonction va disparaître | 8 | 74 | 18 |
| Non | 19 | 64 | 17 |

L'évolution des moyens affectés aux fonctions supports

Question : Dans les fonctions mutualisées, la mise en place des GHT s'est-elle accompagnée d'une évolution des moyens (techniques, humains, financiers...) ?

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|---|-------------------------------|---|--|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui..... | 12 | 15 | 10 |
| • Oui, les moyens affectés aux fonctions support ont évolué à la hausse..... | 5 | 6 | 4 |
| • Oui, les moyens affectés aux fonctions support ont évolué à la baisse..... | 7 | 9 | 6 |
| • Non, les moyens n'ont pas évolué..... | 66 | 74 | 63 |
| - Ne se prononcent pas | 22 | 11 | 27 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

L'évolution des moyens affectés aux fonctions supports

| | TOTAL Oui (%) | Oui, les moyens affectés aux fonctions support ont évolué à la hausse (%) | Oui, les moyens affectés aux fonctions support ont évolué à la baisse (%) | Non, les moyens n'ont pas évolué (%) | Nsp (%) |
|--|------------------|--|--|--|------------|
| ENSEMBLE | 12 | 5 | 7 | 66 | 22 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | |
| Le sanitaire | 15 | 6 | 9 | 72 | 13 |
| Le médico-social | 3 | 2 | 1 | 45 | 52 |
| Autre | 6 | 4 | 2 | 40 | 54 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | |
| DH | 15 | 7 | 8 | 72 | 13 |
| D3S | 4 | 1 | 3 | 54 | 42 |
| Directeur d'institut | 17 | 5 | 12 | 65 | 18 |
| AAH | 12 | 2 | 10 | 57 | 31 |
| Ingénieur | 7 | 2 | 5 | 71 | 22 |
| Cadre de santé | 10 | 6 | 4 | 63 | 27 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | |
| Oui | 15 | 6 | 9 | 74 | 11 |
| Non | 10 | 4 | 6 | 63 | 27 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | |
| Oui | 10 | 4 | 6 | 69 | 21 |
| Non | 20 | 8 | 12 | 67 | 13 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | |
| Oui | 11 | 5 | 6 | 63 | 26 |
| Non | 15 | 6 | 9 | 71 | 14 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | |
| Oui | 10 | 5 | 5 | 59 | 31 |
| Non | 14 | 6 | 8 | 72 | 14 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | |
| Oui | 10 | 4 | 6 | 70 | 20 |
| Non | 18 | 7 | 11 | 63 | 19 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | |
| Oui | 17 | 8 | 9 | 69 | 14 |
| Non | 11 | 4 | 7 | 67 | 22 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | |
| Oui | 15 | 6 | 9 | 69 | 16 |
| Tout à fait | 18 | 7 | 11 | 72 | 10 |
| Plutôt | 14 | 5 | 9 | 67 | 19 |
| Non | 10 | 5 | 5 | 69 | 21 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | |
| Oui | 13 | 5 | 8 | 69 | 18 |
| Tout à fait | 14 | 6 | 8 | 70 | 16 |
| Plutôt | 10 | 3 | 7 | 68 | 22 |
| Non | 11 | 6 | 5 | 65 | 24 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 13 | 7 | 6 | 70 | 17 |
| A changé ou va changer négativement | 16 | 5 | 11 | 67 | 17 |
| N'a pas changé | 7 | 2 | 5 | 67 | 26 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | |
| Oui | 14 | 6 | 8 | 68 | 18 |
| A gagné à court terme | 16 | 11 | 5 | 62 | 22 |
| A gagné à moyen ou long terme | 12 | 6 | 6 | 74 | 14 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 20 | 7 | 13 | 68 | 12 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 15 | 7 | 8 | 76 | 9 |
| La fonction va disparaître | 15 | 3 | 12 | 53 | 32 |
| Non | 9 | 3 | 6 | 60 | 31 |

Le renforcement des coopérations entre établissements

Question : Diriez-vous que dans leur mise en œuvre, les GHT ont, à ce jour, renforcé les coopérations entre établissements ?

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-------------------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| • Oui | 50 | 62 | 45 |
| • Non | 39 | 32 | 42 |
| - Ne se prononcent pas | 11 | 6 | 13 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

Le renforcement des coopérations entre établissements

| | Oui (%) | Non (%) | Nsp (%) |
|--|------------|------------|------------|
| ENSEMBLE | 50 | 39 | 11 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | |
| Le sanitaire | 55 | 39 | 6 |
| Le médico-social | 32 | 45 | 23 |
| Autre | 51 | 18 | 31 |
| FONCTION EXERCEE | | | |
| DH | 57 | 37 | 6 |
| D3S | 35 | 43 | 22 |
| Directeur d'institut | 62 | 26 | 12 |
| AAH | 44 | 47 | 9 |
| Ingénieur | 55 | 39 | 6 |
| Cadre de santé | 39 | 51 | 10 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | |
| Oui | 62 | 32 | 6 |
| Non | 45 | 42 | 13 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | |
| Oui | 64 | 30 | 6 |
| Non | 36 | 54 | 10 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | |
| Oui | 71 | 24 | 5 |
| Non | 44 | 47 | 9 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | |
| Oui | 68 | 29 | 3 |
| Ont évolué à la hausse | 70 | 23 | 7 |
| Ont évolué à la baisse | 66 | 33 | 1 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 50 | 44 | 6 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | |
| Oui | 80 | 13 | 7 |
| Non | 48 | 45 | 7 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | |
| Oui | 56 | 35 | 9 |
| Non | 39 | 53 | 8 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | |
| Oui | 75 | 22 | 3 |
| Non | 41 | 49 | 10 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | |
| Oui | 45 | 47 | 8 |
| Tout à fait | 35 | 56 | 9 |
| Plutôt | 51 | 42 | 7 |
| Non | 75 | 21 | 4 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | |
| Oui | 55 | 38 | 7 |
| Tout à fait | 56 | 36 | 8 |
| Plutôt | 53 | 41 | 6 |
| Non | 44 | 46 | 10 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | |
| A changé ou va changer positivement | 82 | 17 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 39 | 51 | 10 |
| N'a pas changé | 39 | 51 | 10 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | |
| Oui | 54 | 38 | 8 |
| A gagné à court terme | 88 | 10 | 2 |
| A gagné à moyen ou long terme | 73 | 23 | 4 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 44 | 52 | 4 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 41 | 50 | 9 |
| La fonction va disparaître | 38 | 48 | 14 |
| Non | 43 | 43 | 14 |

La modification des relations avec son ARS

Question : Avez-vous le sentiment que la mise en place des GHT a modifié vos relations avec votre Agence régionale de santé (siège ou délégation territoriale) ?

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|---|-------------------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui..... | 19 | 15 | 20 |
| • Oui, elle a amélioré les relations..... | 6 | 7 | 5 |
| • Oui, elle a dégradé les relations..... | 13 | 8 | 15 |
| • Non, elle n'a pas modifié les relations..... | 56 | 62 | 54 |
| - Ne se prononcent pas | 25 | 23 | 26 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

La modification des relations avec son ARS

| | TOTAL Oui (%) | Oui, elle a amélioré les relations (%) | Oui, elle a dégradé les relations (%) | Non, elle n'a pas modifié les relations (%) | Nsp (%) |
|--|------------------|---|--|--|------------|
| ENSEMBLE | 19 | 6 | 13 | 56 | 25 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | |
| Le sanitaire | 20 | 6 | 14 | 58 | 22 |
| Le médico-social | 9 | 1 | 8 | 64 | 27 |
| Autre | 29 | 18 | 11 | 17 | 54 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | |
| DH | 25 | 8 | 17 | 57 | 18 |
| D3S | 9 | 1 | 8 | 65 | 26 |
| Directeur d'institut | 22 | 10 | 12 | 52 | 26 |
| AAH | 9 | 1 | 8 | 48 | 43 |
| Ingénieur | 22 | 6 | 16 | 47 | 31 |
| Cadre de santé | 10 | 3 | 7 | 47 | 43 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | |
| Oui | 15 | 7 | 8 | 62 | 23 |
| Non | 20 | 5 | 15 | 54 | 26 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | |
| Oui | 19 | 9 | 10 | 60 | 21 |
| Non | 24 | 3 | 21 | 56 | 20 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | |
| Oui | 18 | 12 | 6 | 58 | 24 |
| Non | 20 | 3 | 17 | 60 | 20 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | |
| Oui | 27 | 5 | 22 | 50 | 23 |
| Ont évolué à la hausse | 16 | 6 | 10 | 59 | 25 |
| Ont évolué à la baisse | 34 | 4 | 30 | 44 | 22 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 19 | 6 | 13 | 64 | 17 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | |
| Oui | 19 | 15 | 4 | 54 | 27 |
| Non | 22 | 5 | 17 | 59 | 19 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | |
| Oui | 18 | 7 | 11 | 58 | 24 |
| Non | 24 | 3 | 21 | 56 | 20 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | |
| Oui | 21 | 11 | 10 | 62 | 17 |
| Non | 18 | 4 | 14 | 57 | 25 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | |
| Oui | 21 | 3 | 18 | 58 | 21 |
| Tout à fait | 32 | 3 | 29 | 52 | 16 |
| Plutôt | 15 | 3 | 12 | 61 | 24 |
| Non | 18 | 12 | 6 | 61 | 21 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | |
| Oui | 18 | 6 | 12 | 59 | 23 |
| Tout à fait | 20 | 6 | 14 | 55 | 25 |
| Plutôt | 16 | 7 | 9 | 63 | 21 |
| Non | 23 | 4 | 19 | 61 | 16 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 19 | 13 | 6 | 59 | 22 |
| A changé ou va changer négativement | 27 | 3 | 24 | 54 | 19 |
| N'a pas changé | 8 | 4 | 4 | 66 | 26 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | |
| Oui | 21 | 6 | 15 | 59 | 20 |
| A gagné à court terme | 23 | 20 | 3 | 47 | 30 |
| A gagné à moyen ou long terme | 15 | 10 | 5 | 65 | 20 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 20 | 2 | 18 | 62 | 18 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 30 | 4 | 26 | 53 | 17 |
| La fonction va disparaître | 29 | 2 | 27 | 47 | 24 |
| Non | 18 | 5 | 13 | 62 | 20 |

L'adaptabilité du cadre juridique et fonctionnel des GHT

Question : Diriez-vous que dans leur mise en œuvre, les GHT offrent un cadre juridique et fonctionnel adapté ?

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-------------------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| • Oui | 9 | 13 | 7 |
| • Non | 73 | 72 | 74 |
| - Ne se prononcent pas | 18 | 15 | 19 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

L'adaptabilité du cadre juridique et fonctionnel des GHT

| | Oui (%) | Non (%) | Nsp (%) |
|--|------------|------------|------------|
| ENSEMBLE | 9 | 73 | 18 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | |
| Le sanitaire | 8 | 80 | 12 |
| Le médico-social | 8 | 53 | 39 |
| Autre | 16 | 57 | 27 |
| FONCTION EXERCEE | | | |
| DH | 9 | 85 | 6 |
| D3S | 6 | 65 | 29 |
| Directeur d'institut | 13 | 67 | 20 |
| AAH | 10 | 67 | 23 |
| Ingénieur | 2 | 87 | 11 |
| Cadre de santé | 11 | 42 | 47 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | |
| Oui | 13 | 72 | 15 |
| Non | 7 | 74 | 19 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | |
| Oui | 14 | 71 | 15 |
| Non | 3 | 88 | 9 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | |
| Oui | 29 | 54 | 17 |
| Non | 2 | 88 | 10 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | |
| Oui | 7 | 87 | 6 |
| Ont évolué à la hausse | 8 | 89 | 3 |
| Ont évolué à la baisse | 6 | 85 | 9 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 8 | 80 | 12 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | |
| Oui | 9 | 74 | 17 |
| Non | 10 | 78 | 12 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | |
| Oui | 18 | 74 | 8 |
| Non | 5 | 76 | 19 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | |
| Oui | 5 | 84 | 11 |
| Tout à fait | - | 93 | 7 |
| Plutôt | 7 | 80 | 13 |
| Non | 24 | 59 | 17 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | |
| Oui | 10 | 76 | 14 |
| Tout à fait | 10 | 79 | 11 |
| Plutôt | 9 | 72 | 19 |
| Non | 9 | 79 | 12 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | |
| A changé ou va changer positivement | 18 | 68 | 14 |
| A changé ou va changer négativement | 4 | 88 | 8 |
| N'a pas changé | 12 | 59 | 29 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | |
| Oui | 10 | 77 | 13 |
| A gagné à court terme | 34 | 58 | 8 |
| A gagné à moyen ou long terme | 15 | 70 | 15 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 5 | 85 | 10 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 5 | 91 | 4 |
| La fonction va disparaître | 5 | 80 | 15 |
| Non | 8 | 70 | 22 |

- C -

*Les GHT et leurs impacts sur l'avenir
professionnel des directeurs, ingénieurs et
cadres*

Le changement perçu de son métier suite à la mise en place des GHT

Question : Pensez-vous qu'avec la mise en place des GHT, votre métier a changé ou va changer positivement, négativement ou n'a pas changé ?

| | Rappel Mai 2016 ² | Ensemble Juin 2017 |
|--|---------------------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| • Votre métier a changé ou va changer négativement .. | 31 | 45 |
| • Votre métier a changé ou va changer positivement ... | 28 | 24 |
| • Votre métier n'a pas changé | 11 | 18 |
| - Ne se prononcent pas | 30 | 13 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|--|-------------------------------|---|--|
| | (%) | (%) | (%) |
| • Votre métier a changé ou va changer négativement | 45 | 29 | 53 |
| • Votre métier a changé ou va changer positivement | 24 | 40 | 16 |
| • Votre métier n'a pas changé | 18 | 20 | 17 |
| - Ne se prononcent pas | 13 | 11 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

² Lors de la vague précédente, les items étaient formulés différemment : « Votre métier va changer négativement », « Votre métier va changer positivement » et « Votre métier ne va pas changer ».

Le changement perçu de son métier suite à la mise en place des GHT

| | Votre métier a changé ou va changer négativement (%) | Votre métier a changé ou va changer positivement (%) | Votre métier n'a pas changé (%) | Nsp (%) |
|--|--|--|--|------------|
| ENSEMBLE | 45 | 24 | 18 | 13 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 47 | 27 | 16 | 10 |
| Le médico-social | 48 | 9 | 26 | 17 |
| Autre | 27 | 31 | 17 | 25 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 51 | 28 | 13 | 8 |
| D3S | 56 | 6 | 18 | 20 |
| Directeur d'institut | 35 | 38 | 12 | 15 |
| AAH | 34 | 28 | 25 | 13 |
| Ingénieur | 47 | 16 | 18 | 19 |
| Cadre de santé | 18 | 18 | 49 | 15 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 29 | 40 | 20 | 11 |
| Non | 53 | 16 | 17 | 14 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 40 | 32 | 19 | 9 |
| Non | 61 | 14 | 16 | 9 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 23 | 48 | 22 | 7 |
| Non | 58 | 17 | 16 | 9 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 58 | 26 | 9 | 7 |
| Ont évolué à la hausse | 42 | 37 | 6 | 15 |
| Ont évolué à la baisse | 68 | 19 | 11 | 2 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 47 | 25 | 19 | 9 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 22 | 48 | 24 | 6 |
| Non | 54 | 22 | 15 | 9 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | |
| Oui | 44 | 30 | 14 | 12 |
| Non | 54 | 12 | 27 | 7 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 26 | 50 | 18 | 6 |
| Non | 55 | 14 | 19 | 12 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 64 | 15 | 14 | 7 |
| Tout à fait | 79 | 8 | 9 | 4 |
| Plutôt | 56 | 18 | 17 | 9 |
| Non | 9 | 61 | 21 | 9 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 46 | 28 | 16 | 10 |
| Tout à fait | 49 | 33 | 11 | 7 |
| Plutôt | 42 | 21 | 23 | 14 |
| Non | 54 | 11 | 26 | 9 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 50 | 27 | 16 | 7 |
| A gagné à court terme | 10 | 87 | - | 3 |
| A gagné à moyen ou long terme | 15 | 66 | 10 | 9 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 83 | 2 | 12 | 3 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 90 | 1 | 5 | 4 |
| La fonction va disparaître | 69 | 11 | 11 | 9 |
| Non | 31 | 7 | 50 | 12 |

Le souhait d'un accompagnement des pouvoirs publics sur l'évolution de ses métiers

Question : Attendez-vous un accompagnement de la part des pouvoirs publics sur l'évolution de vos métiers suite à la mise en place des GHT ?

| | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|------------------------------|--------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 77 | 70 |
| • Oui, tout à fait | 48 | 41 |
| • Oui, plutôt | 29 | 29 |
| TOTAL Non | 20 | 24 |
| • Non, plutôt pas | 13 | 13 |
| • Non, pas du tout | 7 | 11 |
| - Ne se prononcent pas | 3 | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-------------------------------|---|--|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 70 | 75 | 68 |
| • Oui, tout à fait | 41 | 47 | 38 |
| • Oui, plutôt | 29 | 28 | 30 |
| TOTAL Non | 24 | 21 | 25 |
| • Non, plutôt pas | 13 | 15 | 12 |
| • Non, pas du tout | 11 | 6 | 13 |
| - Ne se prononcent pas | 6 | 4 | 7 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

L'attente d'un accompagnement des pouvoirs publics sur l'évolution de son métier

| | TOTAL Oui (%) | Oui, tout à fait (%) | Oui, plutôt (%) | TOTAL Non (%) | Non, plutôt pas (%) | Non, pas du tout (%) | Nsp (%) |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| ENSEMBLE | 70 | 41 | 29 | 24 | 13 | 11 | 6 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | |
| Le sanitaire | 72 | 43 | 29 | 23 | 13 | 10 | 5 |
| Le médico-social | 60 | 29 | 31 | 27 | 13 | 14 | 13 |
| Autre | 85 | 51 | 34 | 8 | 5 | 3 | 7 |
| FONCTION EXERCÉE | | | | | | | |
| DH | 72 | 42 | 30 | 24 | 13 | 11 | 4 |
| D3S | 65 | 32 | 33 | 24 | 11 | 13 | 11 |
| Directeur d'institut | 74 | 48 | 26 | 21 | 13 | 8 | 5 |
| AAH | 73 | 48 | 25 | 18 | 9 | 9 | 9 |
| Ingénieur | 64 | 42 | 22 | 32 | 25 | 7 | 4 |
| Cadre de santé | 68 | 34 | 34 | 25 | 16 | 9 | 7 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | |
| Oui | 75 | 47 | 28 | 21 | 15 | 6 | 4 |
| Non | 68 | 38 | 30 | 25 | 12 | 13 | 7 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | |
| Oui | 75 | 43 | 32 | 21 | 14 | 7 | 4 |
| Non | 64 | 40 | 24 | 31 | 13 | 18 | 5 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | |
| Oui | 80 | 46 | 34 | 17 | 11 | 6 | 3 |
| Non | 69 | 41 | 28 | 27 | 14 | 13 | 4 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | |
| Oui | 62 | 44 | 18 | 35 | 22 | 13 | 3 |
| Ont évolué à la hausse | 64 | 44 | 20 | 34 | 21 | 13 | 2 |
| Ont évolué à la baisse | 62 | 46 | 16 | 35 | 23 | 12 | 3 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 74 | 44 | 30 | 23 | 12 | 11 | 3 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | |
| Oui | 73 | 40 | 33 | 26 | 19 | 7 | 1 |
| Non | 71 | 42 | 29 | 25 | 13 | 12 | 4 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | |
| Oui | 75 | 43 | 32 | 23 | 17 | 6 | 2 |
| Non | 69 | 40 | 29 | 25 | 12 | 13 | 6 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | |
| Oui | 70 | 42 | 28 | 26 | 13 | 13 | 4 |
| Tout à fait | 64 | 50 | 14 | 34 | 11 | 23 | 2 |
| Plutôt | 74 | 38 | 36 | 21 | 13 | 8 | 5 |
| Non | 77 | 41 | 36 | 22 | 15 | 7 | 1 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | |
| Oui | 78 | 47 | 31 | 19 | 11 | 8 | 3 |
| Tout à fait | 82 | 60 | 22 | 16 | 8 | 8 | 2 |
| Plutôt | 73 | 28 | 45 | 21 | 14 | 7 | 6 |
| Non | 42 | 19 | 23 | 56 | 27 | 29 | 2 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 87 | 56 | 31 | 12 | 8 | 4 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 68 | 41 | 27 | 28 | 13 | 15 | 4 |
| N'a pas changé | 55 | 23 | 32 | 35 | 21 | 14 | 10 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | |
| Oui | 72 | 43 | 29 | 24 | 13 | 11 | 4 |
| A gagné à court terme | 89 | 54 | 35 | 10 | 8 | 2 | 1 |
| A gagné à moyen ou long terme | 88 | 55 | 33 | 11 | 8 | 3 | 1 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 66 | 34 | 32 | 28 | 15 | 13 | 6 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 67 | 48 | 19 | 31 | 13 | 18 | 2 |
| La fonction va disparaître | 72 | 45 | 27 | 22 | 10 | 12 | 6 |
| Non | 53 | 23 | 30 | 40 | 22 | 18 | 7 |

Les propositions sur l'évolution de son métier et les souhaits vis-à-vis des pouvoirs publics

Question : Dans ce cadre, pouvez-vous faire des propositions sur ce que votre métier devrait être selon vous d'ici 5 ans et ce que vous attendez concrètement de la part des pouvoirs publics ?

| <i>Base : aux personnes ayant répondu « oui » à la question précédente, soit 70% de l'échantillon.</i> | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|---|----------------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT | 51 | 50 |
| • Evoque la nécessité d'une revalorisation des salaires, d'une réforme statutaire (notamment à cause de l'exercice sur plusieurs sites), l'évolution de carrières | 28 | 22 |
| • Réclame que les objectifs soient mieux définis par l'Etat, plus clairs / réclame une meilleure lisibilité de la réforme (organisation hospitalière) et de sa mise en œuvre | 11 | 15 |
| • Evoque la nécessité de formations initiales et/ou continues adaptées pour accompagner le changement (dimension territoriale du métier, management à distance, etc.) | 7 | 11 |
| • Evoque la nécessité d'un soutien des pouvoirs publics, d'un accompagnement personnel dans la mise en œuvre de la réforme. | 10 | 8 |
| • Evoque la nécessité de recevoir davantage de reconnaissance de la part des pouvoirs publics. | 5 | 5 |
| LE METIER | 46 | 38 |
| • Evoque le nouveau rôle et la place des directeurs/cadres hospitaliers (notamment le passage des D3S en DH, le devenir des AAH, la perte de proximité, l'éloignement du terrain) | 21 | 16 |
| • Evolution du métier vers plus de missions transversales, de coordination. Souhait de responsabilités bien définies et un appui logistique opérationnel . | 11 | 8 |
| • Evolution vers une mutualisation des moyens médicaux techniques, des fonctions supports, l'harmonisation des pratiques. | 7 | 6 |
| • S'inquiète de l'alourdissement des tâches, la complexification du travail, l'accroissement des responsabilités dans l'exercice du métier. | 4 | 5 |
| • Evoque la territorialisation du métier (l'aspect multi-sites). | 3 | 4 |
| • S'inquiète des moyens pour assurer le fonctionnement des filières de soins et la péréquation entre établissements, nécessité de reconnaissance des nouvelles fonctions induites | 1 | 4 |
| • L'évolution vers la mise en œuvre de compétences en gestion de projets, en management, en matière de stratégie au détriment du côté opérationnel du métier. | 6 | 3 |
| AUTRES | 15 | 28 |

| | | |
|---|-----|-----|
| • S'inquiète de la perte d'autonomie dans l'exercice du métier / Réclame le maintien de l'autonomie des établissements non supports / évoque le refus de la filialisation | 6 | 7 |
| • Ne sait pas. Absence de proposition. | 3 | 6 |
| • S'inquiète de/déplore l'insuffisance des moyens humains et/ou financiers. ... | 1 | 4 |
| • Déplore une demi-réforme qui s'arrête à mi-chemin entre autonomie et fusion / Evoque la perspective inéluctable d'une intégration/fusion totale des établissements | - | 3 |
| • Réclame l'abandon de la mise en place des GHT. / Diverses critiques. | 5 | 1 |
| • Autres | 3 | 7 |
| • Ne se prononce pas | 13 | 7 |
| TOTAL | (*) | (*) |

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT | Evoque la nécessité d'une revalorisation des salaires, d'une réforme statutaire (notamment à cause de l'exercice sur plusieurs sites), l'évolution de carrières | Réclame que les objectifs soient mieux définis par l'E- tat, plus clairs réclame une meilleure lisibilité de la réforme (organisation hospitalière) et de sa mise en œuvre | Evoque la nécessité de formations initiales et ou continues adaptées pour accompagner le changement |
|--|-----------------------------------|--|---|--|
| | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 50 | 22 | 15 | 11 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 53 | 25 | 16 | 11 |
| Le médico-social | 35 | 7 | 8 | 18 |
| Autre | 52 | 27 | 15 | 8 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 55 | 27 | 19 | 9 |
| D3S | 35 | 12 | 10 | 10 |
| Directeur d'institut | 55 | 23 | 14 | 13 |
| AAH | 46 | 27 | 8 | 12 |
| Ingénieur | 49 | 18 | 19 | 21 |
| Cadre de santé | 49 | 13 | 13 | 22 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 56 | 26 | 17 | 11 |
| Non | 48 | 21 | 14 | 12 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 52 | 23 | 15 | 10 |
| Non | 45 | 23 | 14 | 10 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 55 | 23 | 12 | 13 |
| Non | 49 | 23 | 16 | 9 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 49 | 28 | 17 | 7 |
| Ont évolué à la hausse | 63 | 38 | 10 | 10 |
| Ont évolué à la baisse | 39 | 21 | 23 | 6 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 52 | 23 | 15 | 11 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 57 | 22 | 15 | 13 |
| Non | 49 | 23 | 16 | 9 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 58 | 30 | 13 | 9 |
| Non | 46 | 19 | 15 | 12 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 49 | 24 | 15 | 10 |
| Tout à fait | 49 | 29 | 16 | 4 |
| Plutôt | 49 | 21 | 14 | 13 |
| Non | 54 | 19 | 16 | 15 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 51 | 24 | 15 | 11 |
| Tout à fait | 59 | 33 | 14 | 12 |
| Plutôt | 37 | 10 | 15 | 9 |
| Non | 45 | 8 | 18 | 5 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 61 | 27 | 14 | 17 |
| A changé ou va changer négativement | 48 | 24 | 16 | 7 |
| N'a pas changé | 49 | 13 | 15 | 11 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 51 | 24 | 15 | 10 |
| A gagné à court terme | 60 | 38 | 14 | 3 |
| A gagné à moyen ou long terme | 59 | 23 | 16 | 18 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 34 | 22 | 5 | 1 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 53 | 23 | 19 | 10 |
| La fonction va disparaître | 48 | 24 | 14 | 16 |
| Non | 45 | 18 | 21 | 4 |

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | Evoque la nécessité d'un soutien des pouvoirs publics, d'un accompagnement personnel dans la mise en œuvre de la réforme. | Evoque la nécessité de recevoir davantage de reconnaissance de la part des pouvoirs publics. | LE METIER | Evoque le nouveau rôle et la place des directeurs cadres hospitaliers (notamment le passage des D3S en DH, le devenir des AAH, la perte de proximité, l'éloignement du terrain) |
|--|---|--|-----------|---|
| | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 8 | 5 | 38 | 16 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 8 | 5 | 39 | 16 |
| Le médico-social | 7 | 4 | 37 | 19 |
| Autre | 8 | 4 | 34 | 9 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 9 | 4 | 38 | 17 |
| D3S | 5 | 4 | 35 | 17 |
| Directeur d'institut | 6 | 5 | 50 | 28 |
| AAH | 4 | 13 | 28 | 7 |
| Ingénieur | 7 | 6 | 25 | 3 |
| Cadre de santé | 11 | 5 | 40 | 1 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 11 | 4 | 43 | 17 |
| Non | 6 | 6 | 36 | 16 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 8 | 6 | 38 | 16 |
| Non | 7 | 3 | 42 | 18 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 10 | 9 | 42 | 17 |
| Non | 7 | 4 | 38 | 17 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 9 | 6 | 47 | 18 |
| Ont évolué à la hausse | 3 | 10 | 53 | 23 |
| Ont évolué à la baisse | 13 | 3 | 43 | 15 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 8 | 5 | 38 | 16 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 12 | 7 | 42 | 15 |
| Non | 6 | 5 | 39 | 17 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 8 | 9 | 45 | 17 |
| Non | 8 | 4 | 36 | 16 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 6 | 5 | 38 | 17 |
| Tout à fait | 4 | 3 | 34 | 14 |
| Plutôt | 7 | 6 | 39 | 18 |
| Non | 15 | 5 | 45 | 15 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 8 | 5 | 40 | 17 |
| Tout à fait | 8 | 6 | 41 | 17 |
| Plutôt | 8 | 3 | 40 | 17 |
| Non | 4 | 10 | 34 | 17 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 13 | 7 | 46 | 16 |
| A changé ou va changer négativement | 5 | 5 | 36 | 18 |
| N'a pas changé | 11 | 7 | 38 | 14 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 7 | 5 | 40 | 17 |
| A gagné à court terme | 9 | 7 | 45 | 23 |
| A gagné à moyen ou long terme | 11 | 5 | 47 | 12 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 4 | 7 | 39 | 23 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 6 | 4 | 32 | 17 |
| La fonction va disparaître | 5 | 2 | 38 | 27 |
| Non | 3 | 8 | 31 | 10 |

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | Evolution du métier vers plus de missions transversales, de coordination. Souhait de responsabilités bien définies et un appui logistique opérationnel (%) | Evolution vers une mutualisation des moyens médicaux techniques, des fonctions supports, l'harmonisation des pratiques. (%) | S'inquiète de l'alourdissement des tâches, la complexification du travail, l'accroissement des responsabilités dans l'exercice du métier. (%) | Evoque la territorialisation du métier (l'aspect multi-sites). (%) |
|--|---|--|--|---|
| ENSEMBLE | 8 | 6 | 5 | 4 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 9 | 5 | 6 | 5 |
| Le médico-social | 8 | 10 | 4 | - |
| Autre | 7 | 9 | 2 | 5 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 7 | 4 | 5 | 6 |
| D3S | 4 | 10 | 6 | 3 |
| Directeur d'institut | 15 | 4 | 3 | 3 |
| AAH | 4 | 12 | 5 | - |
| Ingénieur | - | 11 | 11 | 3 |
| Cadre de santé | 20 | 11 | 8 | - |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 10 | 5 | 5 | 5 |
| Non | 7 | 7 | 6 | 4 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 9 | 8 | 5 | 4 |
| Non | 7 | 3 | 9 | 4 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 11 | 7 | 3 | 5 |
| Non | 7 | 6 | 6 | 4 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 10 | 4 | 4 | 6 |
| Ont évolué à la hausse | 14 | 5 | 7 | 7 |
| Ont évolué à la baisse | 8 | 4 | 2 | 5 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 8 | 5 | 6 | 5 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 14 | 7 | 4 | 2 |
| Non | 8 | 6 | 6 | 5 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 12 | 6 | 4 | 6 |
| Non | 7 | 7 | 6 | 4 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 6 | 6 | 7 | 4 |
| Tout à fait | 3 | 4 | 12 | 1 |
| Plutôt | 7 | 6 | 5 | 5 |
| Non | 19 | 9 | 1 | 7 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 9 | 6 | 6 | 4 |
| Tout à fait | 9 | 6 | 6 | 4 |
| Plutôt | 9 | 7 | 5 | 3 |
| Non | 7 | 8 | 5 | 5 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 15 | 8 | 4 | 7 |
| A changé ou va changer négativement | 4 | 5 | 6 | 3 |
| N'a pas changé | 9 | 7 | 6 | 4 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 10 | 6 | 6 | 4 |
| A gagné à court terme | 6 | 10 | 8 | 9 |
| A gagné à moyen ou long terme | 19 | 9 | 4 | 6 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 6 | 3 | 9 | 2 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 5 | 3 | 6 | 3 |
| La fonction va disparaître | 3 | 6 | 4 | 2 |
| Non | 5 | 8 | 6 | 3 |

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | S'inquiète des moyens pour assurer le fonctionnement des filières de soins et la péréquation entre établissements, nécessité de reconnaissance des nouvelles fonctions induites (%) | L'évolution vers la mise en œuvre de compétences en gestion de projets, en management, en matière de stratégie au détriment du côté opérationnel du métier. (%) | AUTRES (%) | S'inquiète de la perte d'autonomie dans l'exercice du métier Réclame le maintien de l'autonomie des établissements non supports (%) |
|--|--|--|---------------|--|
| ENSEMBLE | 4 | 3 | 28 | 7 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 4 | 4 | 26 | 7 |
| Le médico-social | 2 | 2 | 37 | 12 |
| Autre | 2 | 4 | 31 | 4 |
| FONCTION EXERCÉE | | | | |
| DH | 4 | 6 | 25 | 7 |
| D3S | 2 | 1 | 43 | 15 |
| Directeur d'institut | 4 | 1 | 21 | 2 |
| AAH | - | - | 18 | 3 |
| Ingénieur | - | - | 42 | 3 |
| Cadre de santé | 9 | 1 | 31 | 4 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 4 | 5 | 25 | 4 |
| Non | 3 | 3 | 29 | 9 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 3 | 4 | 27 | 6 |
| Non | 4 | 3 | 34 | 10 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 2 | 4 | 21 | 4 |
| Non | 4 | 3 | 31 | 9 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 7 | 7 | 29 | 3 |
| Ont évolué à la hausse | 4 | 9 | 24 | 3 |
| Ont évolué à la baisse | 8 | 6 | 32 | 3 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 4 | 3 | 27 | 7 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 2 | 3 | 18 | 8 |
| Non | 4 | 4 | 29 | 7 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 6 | 6 | 20 | 4 |
| Non | 3 | 2 | 31 | 9 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 4 | 3 | 31 | 10 |
| Tout à fait | 4 | 1 | 30 | 11 |
| Plutôt | 3 | 4 | 31 | 9 |
| Non | 4 | 6 | 19 | 3 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 4 | 3 | 27 | 7 |
| Tout à fait | 3 | 2 | 21 | 5 |
| Plutôt | 5 | 5 | 35 | 9 |
| Non | 3 | 2 | 36 | 11 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 3 | 6 | 17 | 3 |
| A changé ou va changer négativement | 5 | 3 | 33 | 12 |
| N'a pas changé | 2 | 1 | 26 | 3 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 3 | 3 | 27 | 8 |
| A gagné à court terme | 2 | 4 | 14 | 3 |
| A gagné à moyen ou long terme | 6 | 6 | 19 | 4 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 5 | - | 36 | 12 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 2 | 2 | 36 | 16 |
| La fonction va disparaître | - | 1 | 33 | 9 |
| Non | 3 | 1 | 29 | 4 |

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | Ne sait pas. Absence de proposition. | S'inquiète de déplorer l'insuffisance des moyens humains et ou financiers. | Déploire une demi-réforme qui s'arrête à mi-chemin entre autonomie et fusion Evoque la perspective inéluctable d'une intégration fusion totale des établissements | Réclame l'abandon de la mise en place des GHT. Diverses critiques. |
|--|---|--|--|---|
| | (%) | (%) | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 6 | 4 | 3 | 1 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 5 | 5 | 3 | 1 |
| Le médico-social | 9 | 5 | 3 | 1 |
| Autre | 15 | - | - | 2 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 4 | 3 | 4 | 1 |
| D3S | 10 | 3 | 3 | 3 |
| Directeur d'institut | 8 | 5 | 2 | - |
| AAH | 5 | 7 | - | 1 |
| Ingénieur | 6 | 17 | - | 5 |
| Cadre de santé | 5 | 9 | 1 | - |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 3 | 6 | 5 | 1 |
| Non | 8 | 3 | 2 | 1 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 8 | 4 | 3 | 1 |
| Non | 4 | 5 | 5 | 2 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 5 | 6 | 2 | - |
| Non | 5 | 4 | 4 | 2 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 7 | 5 | 1 | 1 |
| Ont évolué à la hausse | 7 | 2 | 2 | 3 |
| Ont évolué à la baisse | 8 | 7 | 1 | - |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 6 | 4 | 4 | 1 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 6 | 3 | 1 | - |
| Non | 5 | 5 | 4 | 2 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 3 | 5 | 4 | 1 |
| Non | 7 | 4 | 3 | 1 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 4 | 5 | 4 | 2 |
| Tout à fait | 3 | 4 | 4 | 3 |
| Plutôt | 5 | 5 | 4 | 1 |
| Non | 5 | 2 | 2 | 1 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 5 | 5 | 3 | 1 |
| Tout à fait | 3 | 6 | 3 | 1 |
| Plutôt | 10 | 3 | 3 | 3 |
| Non | 9 | 3 | 4 | - |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 3 | 4 | 4 | - |
| A changé ou va changer négativement | 5 | 4 | 3 | 2 |
| N'a pas changé | 7 | 4 | 3 | - |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | |
| Oui | 5 | 4 | 3 | 1 |
| A gagné à court terme | 4 | 2 | 4 | - |
| A gagné à moyen ou long terme | 4 | 6 | 3 | - |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 3 | 7 | 2 | 3 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 4 | 3 | 3 | 3 |
| La fonction va disparaître | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Non | 9 | 4 | 5 | - |

Les attentes concrètes et propositions sur son métier d'ici 5 ans

| | Autres | Ne se prononce pas |
|--|-----------|--------------------|
| | (%) | (%) |
| ENSEMBLE | 7 | 7 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | |
| Le sanitaire | 6 | 7 |
| Le médico-social | 8 | 11 |
| Autre | 11 | 5 |
| FONCTION EXERCEE | | |
| DH | 6 | 8 |
| D3S | 9 | 7 |
| Directeur d'institut | 5 | 3 |
| AAH | 2 | 15 |
| Ingénieur | 14 | 3 |
| Cadre de santé | 12 | 5 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | |
| Oui | 7 | 5 |
| Non | 7 | 8 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | |
| Oui | 6 | 6 |
| Non | 9 | 6 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | |
| Oui | 3 | 8 |
| Non | 8 | 7 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | |
| Oui | 10 | 2 |
| Ont évolué à la hausse | 7 | - |
| Ont évolué à la baisse | 12 | 4 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 6 | 7 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | |
| Oui | 1 | 3 |
| Non | 8 | 7 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | |
| Oui | 5 | 6 |
| Non | 8 | 8 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | |
| Oui | 8 | 7 |
| Tout à fait | 7 | 9 |
| Plutôt | 8 | 6 |
| Non | 6 | 6 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | |
| Oui | 6 | 7 |
| Tout à fait | 5 | 7 |
| Plutôt | 9 | 6 |
| Non | 10 | 7 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | |
| A changé ou va changer positivement | 4 | 7 |
| A changé ou va changer négativement | 8 | 5 |
| N'a pas changé | 10 | 8 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | |
| Oui | 7 | 6 |
| A gagné à court terme | 2 | 8 |
| A gagné à moyen ou long terme | 4 | 6 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 11 | 8 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 9 | 3 |
| La fonction va disparaître | 10 | 9 |
| Non | 8 | 8 |

La clarté de la vision de son avenir

Question : Avez-vous une vision claire de votre avenir au sein du futur GHT ?

| | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 28 | 27 |
| • Oui, tout à fait | 4 | 7 |
| • Oui, plutôt | 24 | 20 |
| TOTAL Non | 68 | 67 |
| • Non, plutôt pas | 49 | 41 |
| • Non, pas du tout | 19 | 26 |
| - Ne se prononcent pas | 4 | 6 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-----------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 27 | 49 | 17 |
| • Oui, tout à fait | 7 | 13 | 4 |
| • Oui, plutôt | 20 | 36 | 13 |
| TOTAL Non | 67 | 47 | 75 |
| • Non, plutôt pas | 41 | 36 | 43 |
| • Non, pas du tout | 26 | 11 | 32 |
| - Ne se prononcent pas | 6 | 4 | 8 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

La clarté de la vision de son avenir

| | TOTAL Oui (%) | Oui, tout à fait (%) | Oui, plutôt (%) | TOTAL Non (%) | Non, plutôt pas (%) | Non, pas du tout (%) | Nsp (%) |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| ENSEMBLE | 27 | 7 | 20 | 67 | 41 | 26 | 6 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | |
| Le sanitaire | 31 | 8 | 23 | 65 | 42 | 23 | 4 |
| Le médico-social | 15 | 4 | 11 | 77 | 36 | 41 | 8 |
| Autre | 22 | 11 | 11 | 45 | 34 | 11 | 33 |
| FONCTION EXERCÉE | | | | | | | |
| DH | 34 | 10 | 24 | 59 | 38 | 21 | 7 |
| D3S | 12 | 3 | 9 | 80 | 36 | 44 | 8 |
| Directeur d'institut | 34 | 8 | 26 | 63 | 53 | 10 | 3 |
| AAH | 20 | 7 | 13 | 72 | 42 | 30 | 8 |
| Ingénieur | 29 | 5 | 24 | 67 | 39 | 28 | 4 |
| Cadre de santé | 23 | 3 | 20 | 69 | 45 | 24 | 8 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | |
| Oui | 49 | 13 | 36 | 47 | 36 | 11 | 4 |
| Non | 17 | 4 | 13 | 75 | 43 | 32 | 8 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | |
| Oui | 35 | 10 | 25 | 60 | 41 | 19 | 5 |
| Non | 22 | 6 | 16 | 74 | 42 | 32 | 4 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | |
| Oui | 45 | 14 | 31 | 51 | 36 | 15 | 4 |
| Non | 24 | 6 | 18 | 72 | 43 | 29 | 4 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | |
| Oui | 39 | 9 | 30 | 59 | 38 | 21 | 2 |
| Ont évolué à la hausse | 44 | 16 | 28 | 52 | 32 | 20 | 4 |
| Ont évolué à la baisse | 35 | 4 | 31 | 64 | 42 | 22 | 1 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 29 | 7 | 22 | 68 | 44 | 24 | 3 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | |
| Oui | 56 | 21 | 35 | 40 | 34 | 6 | 4 |
| Non | 28 | 7 | 21 | 68 | 42 | 26 | 4 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | |
| Oui | 29 | 8 | 21 | 66 | 46 | 20 | 5 |
| Non | 27 | 7 | 20 | 70 | 30 | 40 | 3 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | |
| Oui | 24 | 6 | 18 | 73 | 44 | 29 | 3 |
| Tout à fait | 21 | 7 | 14 | 75 | 30 | 45 | 4 |
| Plutôt | 26 | 6 | 20 | 71 | 51 | 20 | 3 |
| Non | 51 | 15 | 36 | 42 | 30 | 12 | 7 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | |
| Oui | 30 | 8 | 22 | 66 | 43 | 23 | 4 |
| Tout à fait | 33 | 10 | 23 | 63 | 40 | 23 | 4 |
| Plutôt | 27 | 6 | 21 | 70 | 49 | 21 | 3 |
| Non | 23 | 3 | 20 | 70 | 38 | 32 | 7 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 58 | 18 | 40 | 37 | 30 | 7 | 5 |
| A changé ou va changer négativement | 16 | 3 | 13 | 81 | 46 | 35 | 3 |
| N'a pas changé | 27 | 9 | 18 | 68 | 40 | 28 | 5 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | |
| Oui | 32 | 9 | 23 | 64 | 40 | 24 | 4 |
| A gagné à court terme | 83 | 45 | 38 | 9 | 4 | 5 | 8 |
| A gagné à moyen ou long terme | 50 | 10 | 40 | 46 | 40 | 6 | 4 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 19 | 1 | 18 | 80 | 52 | 28 | 1 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 13 | 3 | 10 | 85 | 44 | 41 | 2 |
| La fonction va disparaître | 14 | 1 | 13 | 86 | 45 | 41 | - |
| Non | 31 | 11 | 20 | 60 | 34 | 26 | 9 |

L'impact anticipé des GHT sur son parcours professionnel

Question : Les GHT auront-ils selon vous un impact sur votre parcours professionnel ?

| | Rappel Mai 2016 ³ | Ensemble Juin 2017 |
|---|---------------------------------|-----------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 69 | 62 |
| • Oui, j'ai <u>gagné</u> ou je vais <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités à <u>court terme</u> et j'en suis satisfait | 3 | 5 |
| • Oui, je pense <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités à <u>moyen/long terme</u> , et j'en suis satisfait | 42 | 21 |
| • Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, mais je vais <u>rester</u> au sein de mon établissement | 9 | 11 |
| • Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, et je pense quitter mon établissement à <u>court/moyen terme</u> | 15 | 17 |
| • Oui, ma fonction va <u>disparaître</u> et je serai obligé d'en changer à <u>court terme</u> | NP | 8 |
| • Non, ma fonction restera la même à <u>court/moyen terme</u> .. | 13 | 15 |
| - Ne se prononcent pas | 18 | 23 |
| TOTAL..... | 100 | 100 |

NP : item non posé

³ Lors de la vague précédente, les items étaient formulés différemment : « Oui, je vais gagner en intérêt professionnel et en opportunités à court terme et j'en suis satisfait », « Oui, je pense gagner en intérêt professionnel et en opportunités à moyen/long terme, et j'en suis satisfait », « Oui, je vais perdre en intérêt professionnel et en opportunités, mais je vais rester au sein de mon établissement », « Oui, je vais perdre en intérêt professionnel et en opportunités, et je pense quitter mon établissement à court/moyen terme » et « Non, ma fonction restera la même à court/moyen terme ».

L'impact anticipé des GHT sur son parcours professionnel

Question : Les GHT auront-ils selon vous un impact sur votre parcours professionnel ?

| | Ensemble Juin 2017 | Personnes travaillant dans un établissement support de GHT | Personnes travaillant dans un établissement non support de GHT |
|--|-------------------------------|---|--|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 62 | 68 | 60 |
| • Oui, j'ai <u>gagné</u> ou je vais <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités <u>à court terme</u> et j'en suis satisfait | 5 | 10 | 3 |
| • Oui, je pense <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités <u>à moyen/long terme</u> , et j'en suis satisfait | 21 | 37 | 14 |
| • Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, mais je vais <u>rester</u> au sein de mon établissement | 11 | 9 | 12 |
| • Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, et je pense quitter mon établissement à court/moyen terme.. | 17 | 9 | 21 |
| • Oui, ma fonction va <u>disparaître</u> et je serai obligé d'en changer à <u>court terme</u> | 8 | 3 | 10 |
| • Non, ma fonction restera la même à court/moyen terme | 15 | 15 | 15 |
| - Ne se prononcent pas | 23 | 17 | 25 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

L'impact des GHT sur son parcours professionnel

| | TOTAL Oui (%) | Oui, j'ai <u>gagné</u> ou je vais <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités à <u>court terme</u> et j'en suis satisfait (%) | Oui, je pense <u>gagner</u> en intérêt professionnel et en opportunités à <u>moyen/long</u> <u>terme</u> , et j'en suis satisfait (%) | Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, mais je vais <u>rester</u> au sein de mon établissement (%) |
|--|------------------|--|--|---|
| ENSEMBLE | 62 | 5 | 21 | 11 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 66 | 5 | 23 | 13 |
| Le médico-social | 52 | 2 | 14 | 8 |
| Autre | 58 | 14 | 19 | 2 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 70 | 8 | 22 | 12 |
| D3S | 55 | 2 | 10 | 13 |
| Directeur d'institut | 70 | 4 | 35 | 9 |
| AAH | 52 | 5 | 21 | 11 |
| Ingénieur | 71 | 11 | 24 | 9 |
| Cadre de santé | 41 | 2 | 24 | 7 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 68 | 10 | 37 | 9 |
| Non | 60 | 3 | 14 | 12 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 67 | 8 | 30 | 9 |
| Non | 65 | 3 | 10 | 16 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 69 | 11 | 39 | 6 |
| Non | 66 | 4 | 16 | 15 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 78 | 7 | 21 | 19 |
| Ont évolué à la hausse | 85 | 12 | 28 | 17 |
| Ont évolué à la baisse | 75 | 4 | 17 | 21 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 67 | 5 | 24 | 12 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 79 | 21 | 37 | 6 |
| Non | 67 | 4 | 20 | 13 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | |
| Oui | 69 | 7 | 27 | 11 |
| Non | 56 | 2 | 10 | 14 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 76 | 16 | 40 | 8 |
| Non | 61 | 1 | 15 | 14 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 69 | 3 | 16 | 16 |
| Tout à fait | 76 | 2 | 8 | 20 |
| Plutôt | 65 | 3 | 20 | 14 |
| Non | 75 | 17 | 45 | 5 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 76 | 6 | 26 | 12 |
| Tout à fait | 76 | 9 | 28 | 12 |
| Plutôt | 60 | 3 | 23 | 12 |
| Non | 48 | 4 | 6 | 13 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 84 | 20 | 58 | 1 |
| A changé ou va changer négativement | 75 | 1 | 7 | 21 |
| N'a pas changé | 28 | - | 11 | 7 |

L'impact des GHT sur son parcours professionnel

| | Oui, j'ai <u>perdu</u> ou je vais <u>perdre</u> en intérêt professionnel et en opportunités, et je pense quitter mon établissement à court/moyen terme (%) | Oui, ma fonction va disparaître et je serai obligé d'en changer à court terme (%) | Non, ma fonction restera la même à court/moyen terme (%) | Nsp (%) |
|--|---|---|--|----------------|
| ENSEMBLE | 17 | 8 | 15 | 23 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | |
| Le sanitaire | 19 | 6 | 14 | 20 |
| Le médico-social | 13 | 15 | 20 | 28 |
| Autre | 8 | 15 | 8 | 34 |
| FONCTION EXERCEE | | | | |
| DH | 22 | 6 | 13 | 17 |
| D3S | 15 | 15 | 17 | 28 |
| Directeur d'institut | 13 | 9 | 12 | 18 |
| AAH | 11 | 4 | 14 | 34 |
| Ingénieur | 27 | - | 9 | 20 |
| Cadre de santé | 5 | 3 | 20 | 39 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | |
| Oui | 9 | 3 | 15 | 17 |
| Non | 21 | 10 | 15 | 25 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | |
| Oui | 14 | 6 | 14 | 19 |
| Non | 25 | 11 | 16 | 19 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | |
| Oui | 10 | 3 | 13 | 18 |
| Non | 22 | 9 | 15 | 19 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | |
| Oui | 21 | 10 | 11 | 11 |
| Ont évolué à la hausse | 23 | 5 | 7 | 8 |
| Ont évolué à la baisse | 20 | 13 | 13 | 12 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 20 | 6 | 13 | 20 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | |
| Oui | 10 | 5 | 13 | 8 |
| Non | 21 | 9 | 14 | 19 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | |
| Oui | 16 | 8 | 11 | 20 |
| Non | 22 | 8 | 25 | 19 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | |
| Oui | 8 | 4 | 16 | 8 |
| Non | 21 | 10 | 13 | 26 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | |
| Oui | 25 | 9 | 14 | 17 |
| Tout à fait | 34 | 12 | 14 | 10 |
| Plutôt | 20 | 8 | 14 | 21 |
| Non | 2 | 6 | 11 | 14 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | |
| Oui | 17 | 8 | 13 | 18 |
| Tout à fait | 18 | 9 | 9 | 15 |
| Plutôt | 15 | 7 | 17 | 23 |
| Non | 18 | 7 | 34 | 18 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 1 | 4 | 4 | 12 |
| A changé ou va changer négativement | 34 | 12 | 10 | 15 |
| N'a pas changé | 5 | 5 | 40 | 32 |

La dégradation des conditions de travail pour les directeurs, ingénieurs et cadres suite aux GHT

Question : Selon vous, les GHT ont-ils entraîné ou vont-ils entraîner une dégradation des conditions de travail pour les directeurs, ingénieurs et cadres ?

| | Rappel Mai 2016 ⁴ | Ensemble Juin 2017 |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 60 | 64 |
| • Oui, tout à fait | 19 | 22 |
| • Oui, plutôt | 41 | 42 |
| TOTAL Non | 16 | 18 |
| • Non, plutôt pas | 15 | 16 |
| • Non, pas du tout | 1 | 2 |
| - Ne se prononcent pas | 24 | 18 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-------------------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 64 | 60 | 66 |
| • Oui, tout à fait | 22 | 17 | 24 |
| • Oui, plutôt | 42 | 43 | 42 |
| TOTAL Non | 18 | 26 | 14 |
| • Non, plutôt pas | 16 | 24 | 13 |
| • Non, pas du tout | 2 | 2 | 1 |
| - Ne se prononcent pas | 18 | 14 | 20 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

⁴ Lors de la vague précédente la question était posée différemment : « Selon vous, les GHT vont-ils entraîner une dégradation des conditions de travail pour les directeurs, ingénieurs et cadres ? »

La dégradation des conditions de travail pour les directeurs, ingénieurs et cadres suite aux GHT

| | TOTAL Oui (%) | Oui, tout à fait (%) | Oui, plutôt (%) | TOTAL Non (%) | Non, plutôt pas (%) | Non, pas du tout (%) | Nsp (%) |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| ENSEMBLE | 64 | 22 | 42 | 18 | 16 | 2 | 18 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | |
| Le sanitaire | 68 | 24 | 44 | 17 | 16 | 1 | 15 |
| Le médico-social | 55 | 16 | 39 | 15 | 13 | 2 | 30 |
| Autre | 41 | 17 | 24 | 36 | 27 | 9 | 23 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | | | |
| DH | 68 | 25 | 43 | 20 | 18 | 2 | 12 |
| D3S | 64 | 23 | 41 | 12 | 11 | 1 | 24 |
| Directeur d'institut | 59 | 16 | 43 | 19 | 17 | 2 | 22 |
| AAH | 57 | 21 | 36 | 24 | 18 | 6 | 19 |
| Ingénieur | 73 | 28 | 45 | 12 | 9 | 3 | 15 |
| Cadre de santé | 50 | 11 | 39 | 17 | 16 | 1 | 33 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | |
| Oui | 60 | 17 | 43 | 26 | 24 | 2 | 14 |
| Non | 66 | 24 | 42 | 14 | 13 | 1 | 20 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | |
| Oui | 57 | 16 | 41 | 25 | 22 | 3 | 18 |
| Non | 79 | 37 | 42 | 9 | 9 | - | 12 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | |
| Oui | 43 | 7 | 36 | 35 | 30 | 5 | 22 |
| Non | 77 | 30 | 47 | 12 | 12 | - | 11 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | |
| Oui | 79 | 32 | 47 | 15 | 14 | 1 | 6 |
| Ont évolué à la hausse | 73 | 31 | 42 | 19 | 17 | 2 | 8 |
| Ont évolué à la baisse | 84 | 33 | 51 | 12 | 12 | - | 4 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 67 | 24 | 43 | 19 | 17 | 2 | 14 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | |
| Oui | 34 | - | 34 | 50 | 40 | 10 | 16 |
| Non | 74 | 28 | 46 | 14 | 13 | 1 | 12 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | |
| Oui | 64 | 20 | 44 | 20 | 18 | 2 | 16 |
| Non | 69 | 31 | 38 | 16 | 14 | 2 | 15 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | |
| Oui | 57 | 17 | 40 | 33 | 30 | 3 | 10 |
| Non | 70 | 25 | 45 | 11 | 10 | 1 | 19 |
| PERCEPTION D'UNE NOUVELLE VALORISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SON STATUT | | | | | | | |
| Oui | 68 | 22 | 46 | 19 | 17 | 2 | 13 |
| Tout à fait | 71 | 30 | 41 | 17 | 15 | 2 | 12 |
| Plutôt | 63 | 10 | 53 | 21 | 20 | 1 | 16 |
| Non | 55 | 20 | 35 | 33 | 28 | 5 | 12 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 39 | 7 | 32 | 46 | 41 | 5 | 15 |
| A changé ou va changer négativement | 90 | 38 | 52 | 3 | 3 | - | 7 |
| N'a pas changé | 49 | 10 | 39 | 21 | 19 | 2 | 30 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | |
| Oui | 68 | 25 | 43 | 20 | 18 | 2 | 12 |
| A gagné à court terme | 32 | 8 | 24 | 58 | 45 | 13 | 10 |
| A gagné à moyen ou long terme | 48 | 8 | 40 | 38 | 36 | 2 | 14 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 91 | 38 | 53 | 7 | 7 | - | 2 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 93 | 44 | 49 | 2 | 2 | - | 5 |
| La fonction va disparaître | 75 | 32 | 43 | 14 | 12 | 2 | 11 |
| Non | 61 | 22 | 39 | 14 | 12 | 2 | 25 |

La perception d'une nouvelle valorisation des conditions d'exercice et de son statut

Question : Diriez-vous que la mise en œuvre des GHT nécessite une nouvelle valorisation des conditions d'exercice et de votre statut ?

| | Rappel Mai 2016 | Ensemble Juin 2017 |
|------------------------------|--------------------|-------------------------------|
| | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 86 | 79 |
| • Oui, tout à fait | 65 | 47 |
| • Oui, plutôt | 21 | 32 |
| TOTAL Non | 5 | 9 |
| • Non, plutôt pas | 4 | 6 |
| • Non, pas du tout | 1 | 3 |
| - Ne se prononcent pas | 9 | 12 |
| TOTAL | 100 | 100 |

| | Ensemble Juin 2017 | Dans un établissement support de GHT | Dans un établissement non support de GHT |
|------------------------------|-------------------------------|--|---|
| | (%) | (%) | (%) |
| TOTAL Oui | 79 | 85 | 76 |
| • Oui, tout à fait | 47 | 57 | 42 |
| • Oui, plutôt | 32 | 28 | 34 |
| TOTAL Non | 9 | 7 | 10 |
| • Non, plutôt pas | 6 | 6 | 7 |
| • Non, pas du tout | 3 | 1 | 3 |
| - Ne se prononcent pas | 12 | 8 | 14 |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 |

La perception d'une nouvelle valorisation des conditions d'exercice et de son statut

| | TOTAL Oui (%) | Oui, tout à fait (%) | Oui, plutôt (%) | TOTAL Non (%) | Non, plutôt pas (%) | Non, pas du tout (%) | Nsp (%) |
|---|------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| ENSEMBLE | 79 | 47 | 32 | 9 | 6 | 3 | 12 |
| DOMAINE D'EXERCICE | | | | | | | |
| Le sanitaire | 80 | 49 | 31 | 10 | 7 | 3 | 10 |
| Le médico-social | 73 | 39 | 34 | 6 | 2 | 4 | 21 |
| Autre | 77 | 43 | 34 | 11 | 11 | - | 12 |
| FONCTION EXERCEE | | | | | | | |
| DH | 77 | 47 | 30 | 12 | 9 | 3 | 11 |
| D3S | 75 | 37 | 38 | 7 | 4 | 3 | 18 |
| Directeur d'institut | 88 | 65 | 23 | 6 | 5 | 1 | 6 |
| AAH | 87 | 52 | 35 | 3 | 2 | 1 | 10 |
| Ingénieur | 89 | 61 | 28 | 5 | 5 | - | 6 |
| Cadre de santé | 74 | 36 | 38 | 12 | 4 | 8 | 14 |
| STATUT DE GHT DE SON ETABLISSEMENT | | | | | | | |
| Oui | 85 | 57 | 28 | 7 | 6 | 1 | 8 |
| Non | 76 | 42 | 34 | 10 | 7 | 3 | 14 |
| ADAPTATION POUR LES PROJETS MEDICAUX PARTAGES ET LES PROJETS DE SOINS PARTAGES | | | | | | | |
| Oui | 82 | 48 | 34 | 10 | 7 | 3 | 8 |
| Non | 79 | 52 | 27 | 10 | 7 | 3 | 11 |
| ADAPTATION POUR LA DELEGATION DE COMPETENCES DES FONCTIONS SUPPORT | | | | | | | |
| Oui | 82 | 51 | 31 | 9 | 6 | 3 | 9 |
| Non | 82 | 50 | 32 | 10 | 7 | 3 | 8 |
| EVOLUTION DES MOYENS AFFECTES AUX FONCTIONS SUPPORTS | | | | | | | |
| Oui | 84 | 58 | 26 | 8 | 7 | 1 | 8 |
| Ont évolué à la hausse | 80 | 60 | 20 | 12 | 12 | - | 8 |
| Ont évolué à la baisse | 86 | 56 | 30 | 6 | 4 | 2 | 8 |
| Non, les moyens n'ont pas évolué | 83 | 50 | 33 | 9 | 7 | 2 | 8 |
| ADAPTABILITE DU CADRE JURIDIQUE ET FONCTIONNEL DES GHT | | | | | | | |
| Oui | 87 | 54 | 33 | 10 | 6 | 4 | 3 |
| Non | 82 | 51 | 31 | 10 | 8 | 2 | 8 |
| ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES POUVOIRS PUBLICS SUR SON METIER | | | | | | | |
| Oui | 89 | 56 | 33 | 5 | 4 | 1 | 6 |
| Non | 61 | 32 | 29 | 22 | 15 | 7 | 17 |
| CLARTE DE LA VISION DE SON AVENIR | | | | | | | |
| Oui | 89 | 57 | 32 | 7 | 6 | 1 | 4 |
| Non | 79 | 45 | 34 | 9 | 6 | 3 | 12 |
| DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | | | | | | | |
| Oui | 84 | 52 | 32 | 8 | 6 | 2 | 8 |
| Tout à fait | 79 | 64 | 15 | 9 | 6 | 3 | 12 |
| Plutôt | 87 | 47 | 40 | 8 | 6 | 2 | 5 |
| Non | 82 | 45 | 37 | 17 | 12 | 5 | 1 |
| CHANGEMENT PERCU DE SON METIER SUITE A LA MISE EN PLACE DES GHT | | | | | | | |
| A changé ou va changer positivement | 92 | 64 | 28 | 5 | 4 | 1 | 3 |
| A changé ou va changer négativement | 80 | 51 | 29 | 11 | 8 | 3 | 9 |
| N'a pas changé | 70 | 30 | 40 | 13 | 8 | 5 | 17 |
| IMPACT DES GHT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL | | | | | | | |
| Oui | 83 | 52 | 31 | 10 | 7 | 3 | 7 |
| A gagné à court terme | 92 | 77 | 15 | 8 | 6 | 2 | - |
| A gagné à moyen ou long terme | 97 | 62 | 35 | 2 | 2 | - | 1 |
| A perdu, va rester dans l'établissement | 81 | 48 | 33 | 11 | 7 | 4 | 8 |
| A perdu, ne va pas rester dans l'établissement | 79 | 51 | 28 | 10 | 8 | 2 | 11 |
| La fonction va disparaître | 83 | 56 | 27 | 8 | 7 | 1 | 9 |
| Non | 69 | 30 | 39 | 22 | 15 | 7 | 9 |