

FMH Consulting Services, un partenaire actif pour pourvoir des postes dans le secteur ambulatoire en forte progression

Active Sourcing – une méthode idéale pour les candidat(e)s et les fournisseurs de prestations

L'avenir du système de santé se situe de plus en plus dans le secteur ambulatoire, notamment en raison de nouvelles tendances telles que l'ambulatoire avant le stationnaire. Tout comme les cabinets de groupe et réseaux de médecins, les hôpitaux ont un énorme besoin en médecins travaillant dans le domaine ambulatoire. Cela signifie que dans ce secteur, la demande en médecins augmente. Dans ces circonstances, il s'agit de réunir de façon ciblée les candidat(e)s et les employeurs. FMH Consulting Services propose le réseau le plus complet pour cela. «clinicum» s'est rendu sur place.

Le secteur ambulatoire est en plein essor, notamment en raison du vieillissement de la population, de la multimorbidité qui y est associée et des investisseurs étrangers à la branche qui s'implantent sur le marché parce qu'ils y voient un pôle de développement à fort rendement. A cela s'ajoute le transfert progressif des prestations hospitalières vers le secteur ambulatoire. Celui-ci est obtenu au moyen des listes

cantonales qui obligent les cliniques à effectuer certaines interventions ambulatoirement, cela étant la condition pour le maintien de la participation aux coûts du canton. Le besoin en médecins travaillant dans le domaine ambulatoire est considérable. Nous constatons cependant que les médecins actuellement actifs dans le secteur ambulatoire sont en moyenne âgés de 54 ans et que l'âge de la retraite approche.

Pourtant, notre pays ne forme qu'un peu plus de la moitié du nombre de médecins qui quittent la profession pour raison d'âge. La pénurie de ressources en personnel représente une menace grandissante. De ce point de vue, il devient fondamental pour l'employeur d'avoir un bon accès aux candidates et candidats potentiels pour pourvoir le nombre croissant de postes dans le secteur ambulatoire. Les candidates et

Les jeunes médecins sont très demandés dans les pratiques partagées et les centres de consultation externe des hôpitaux. La tendance à la déambulation se fait clairement perceptible.





candidats aimeraient quant à eux pouvoir choisir parmi les postes vacants les mieux adaptés à leurs qualifications.

De nouveaux modèles professionnels sont recherchés

D'après l'étude «Chancenreiche Zukunft in der Allgemeinen Inneren Medizin für die nächste Ärztegeneration» (Un avenir prometteur en médecine interne générale pour la prochaine génération de médecins) (Perpinas Allenbach, Rozsyai, Streit 2018), les modèles professionnels actuels ne répondent plus aux besoins des jeunes médecins de famille. 87% des médecins interrogés indiquent vouloir travailler dans un cabinet de groupe. Plus de 80% souhaitent travailler à temps partiel et 89% préfèrent être employés.

Le travail en cabinet de groupe compte parmi les choix privilégiés. Parallèlement, les hôpitaux ont un besoin croissant de pourvoir avec des

Au cours de sa formation CAS Viera Rossi, FMH Consulting Service, a écrit un article intéressant sur le comportement des demandeurs d'emploi.



médecins qualifiés les postes dans leurs services ambulatoires et leurs centres ambulatoires à l'extérieur. Car l'un des objectifs qu'ils poursuivent est d'agir sur l'ensemble du processus de traitement pour obtenir un taux d'utilisation élevé de leur infrastructure. Le désir marqué des médecins de famille de la jeune génération de travailler en tant qu'employés répond dans une certaine mesure à cette tendance, mais l'offre croissante de postes vacants pour un nombre insuffisant de candidats représente un obstacle important que les employeurs doivent surmonter. La pénurie de spécialistes est devenue un problème quotidien.

Le recrutement doit aussi emprunter de nouvelles voies

Ce n'est pas une surprise, d'après «ICR Recruiting Trend 2018», environ 50% des entreprises en Suisse indiquent rencontrer d'importantes difficultés pour pourvoir leurs postes vacants avec des candidates et candidats qualifiés.

Patrick Tuor, lic. rer. pol., responsable du conseil, FMH Consulting Services



De plus, il apparaît que les voies habituelles pour le recrutement ne fonctionnent plus. Il est donc essentiel d'être présent dans le monde numérique. Alors que de 2012 à 2017, c'est-à-dire en à peine cinq ans, la part des offres d'emploi imprimées est passée de 55% à 35%, les bourses de l'emploi en ligne sont utilisées à 90% et l'utilisation des réseaux sociaux par les recruteurs est passée de 70% à 75%.

Un travail pratique réalisé à la ZHAW dans le cadre d'un CAS en gestion RH (Viera Rossi, «Analyse der Informationsmedien und der Bedürfnisse der jungen Hausärzte in der Deutschschweiz bei der Stellen-/Praxisuche» (Analyse des médias d'information et des besoins des jeunes médecins de famille en Suisse alémanique lors de la recherche d'un emploi/cabinet), décembre 2018) souligne par ailleurs ce que les jeunes médecins souhaitent en premier lieu. Pour environ la moitié, le salaire est déterminant. Mais un nombre équivalent attache une grande importance à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à des horaires de travail flexibles. Un quart tient à des domaines d'activité intéressants, à la diversité au travail et au sens du travail. Lors de la recherche d'un emploi, 60% privilégient Internet, 20% les bons magazines spécialisés. Beaucoup se servent d'une combinaison des deux. 73% apprécient les portails de l'emploi. En outre, environ 60% (d'après une étude LinkedIn, même 88%) apprécient le fait d'être directement informés de nouvelles offres d'emploi et seulement 13% ne l'apprécient pas.

Les médecins sont friands des réseaux sociaux et les utilisent

Il est intéressant de constater que les jeunes médecins disposent de leur propre compte sur les réseaux sociaux. LinkedIn est le favori, suivi par Twitter. Les entreprises, pour leur part, misent pour le recrutement plutôt sur Xing, alors que LinkedIn a déjà presque rattrapé son retard. Ici aussi, la concurrence fonctionne.

Si l'on analyse la manière dont les jeunes médecins ont trouvé leur nouvel emploi récemment, la boucle est bouclée. Près de 30% ont trouvé leur nouveau domaine d'activité par interpellation directe et 32% par des recommandations issues de leur réseau personnel. Le recrutement et la recherche d'emploi deviennent clairement plus interactifs. En même temps, la concurrence pour recruter les esprits les plus brillants devient plus intense et plus dure. «Il faut absolument s'y adapter», souligne Patrick Tuor, lic. rer. pol., Responsable Conseil, FMH Consulting Services, Oberkirch, «et c'est une tâche particulièrement exigeante.»

Avec l'Active Sourcing vers le succès

«Trouver, sélectionner et recruter les bons candidats sur Internet est une méthode de recrutement complémentaire qui s'est largement établie au cours des dernières années dans le domaine du recrutement de personnel. La recherche et le recrutement actifs de candidats sur Internet sont aussi appelés Active Sourcing. Cette méthode gagne en importance et pourrait devenir un facteur de succès stratégique», ajoute Viera Rossi, qui poursuit: «Dans la série d'études «Recruiting Trends 2016 et Bewerbungspraxis 2016», 45% des personnes à la recherche d'un emploi ont indiqué qu'elles préféreraient être interpellées par une entreprise plutôt que de devoir elles-mêmes aborder un employeur potentiel au sujet d'une candidature. Cela signifie que les entreprises doivent perfectionner leur présentation sur Internet et gérer activement les réseaux sociaux. Celui qui est présent dans ce domaine sera considéré comme un employeur attractif, notamment par la génération Y.»

Notre interlocutrice ajoute un autre élément important: «Dans notre monde numérisé, il est essentiel d'accompagner les candidates et candidats. C'est notre objectif.»

Une très grande base de données

Grâce au fait que FMH Services est une coopérative et qu'elle compte à ce titre plus de 38000 médecins parmi ses sociétaires, elle peut faire appel à un réseau très personnel et de haute qualité. Viera Rossi souligne: «A cette base de données vient s'ajouter notre savoir-faire dans la branche et notre longue expérience. Nous sommes des conseillers et conseillères neutres à disposition des personnes à la recherche d'un emploi et des recruteurs. A partir du moment où les deux sont réunis, nous pouvons les accompagner de manière ciblée, notamment durant la phase initiale. Nous sommes aussi des partenaires pour conseiller les médecins engagés dans la poursuite de leur carrière. Ils font volontiers appel à ce conseil de carrière. Nous nous réjouissons de ce témoignage de confiance.»

Les statistiques et les rapports de gestion des hôpitaux le montrent: le secteur ambulatoire connaît une croissance continue. «Dans ce contexte, il faut cependant observer que les processus dans le domaine stationnaire et ambulatoire se distinguent», explique Patrick Tuor. «Nous déconseillons donc de reprendre tel quel le personnel et les processus du secteur stationnaire. Nous ne sommes pas seulement face au problème de la pénurie de spécialistes, mais devons en plus accomplir un changement structurel dans les hôpitaux et dans les esprits.»

Les experts à Oberkirch ne risquent donc pas de manquer de travail. «Certainement pas», répond Patrick Tuor, «nous nous trouvons dans une phase particulièrement intéressante dans laquelle nous constatons des changements rarement observés jusqu'ici. Nous nous réjouissons donc d'apporter notre contribution dans le domaine du recrutement de personnel, notamment avec l'Active Sourcing, et prévoyons déjà la tenue d'une séance d'information pour les hôpitaux sur le sujet dans le courant de cette année.»

Informations complémentaires

www.fmhservices.ch



compliantconcept

innovations for a better life

Votre Analyse de Potentiel

**Pour des soins plus
efficaces tout en
optimisant les
indicateurs qualité
et en réduisant les
coûts**

Vos bénéfices

- Réduction des incidences chutes et escarres jusqu'à > 90%
- Identification précoce d'états de délire, de douleur et d'agitation
- Quantification du potentiel pour interventions plus ciblées (= moins de soins « inutiles »)
- Votre algorithme pour identifier les « bons » patients à risques
- Avec vos chiffres et résultats, simulation de la réduction des coûts

validé par :

75 000
Patients



200
Institutions



50
Études et publications



info@compliant-concept.ch