



SIWF<sup>FMH</sup>  
ISFM

MedEd Symposium  
13.09.2023

Evolutions dans l'organisation  
de la formation postgraduée  
pour les nouvelles générations:  
défis et solutions

Dre V. Kraege, MD MBA  
Dr A. Gouveia, MD

unisanté  
Centre universitaire de médecine générale  
et santé publique • Lausanne

CHUV

Unil  
UNIL | Université de Lausanne

# Plan

## Présentation des participants



## Contexte suisse : enjeux et défis

## Travail en groupes

## Quelques réflexions/bonnes pratiques

# Qui êtes-vous: nom, institution? Quels défis pour la formation voyez-vous?





# Evolutions dans l'organisation de la formation postgraduée pour les nouvelles générations: défis et solutions

62 responses



# Plan

Présentation des participants

**Contexte : enjeux et défis**



Travail en groupes

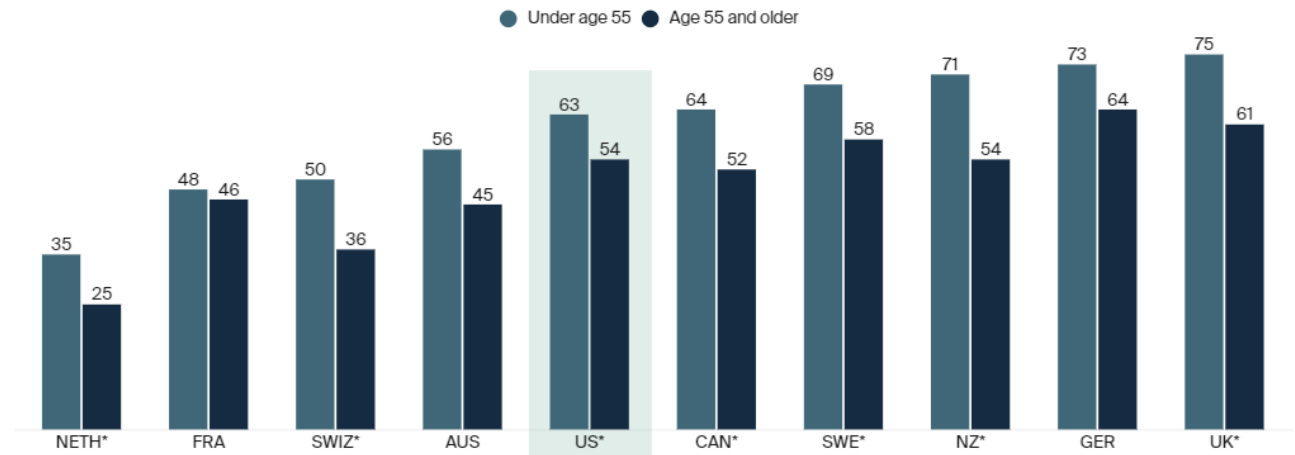
Quelques réflexions/bonnes pratiques

# Contexte international



Younger primary care physicians in nearly all high-income countries were more likely than their older peers to have stressful jobs.

Percentage of primary care physicians who reported their job was "very stressful" or "extremely stressful"



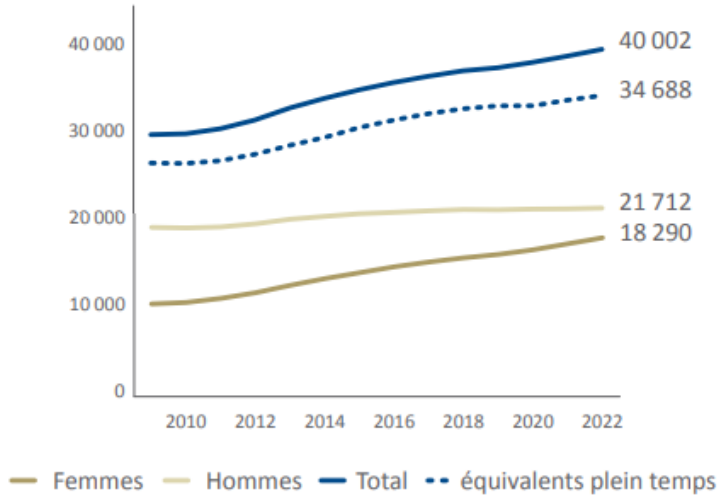
Download data

\* Statistically significant difference to bar in comparison for within-country stratification analyses at  $p < .05$  level.  
Data: Commonwealth Fund International Health Policy Survey of Primary Care Physicians (2022).

Source: Munira Gunja et al., *Stressed Out and Burned Out: The Global Primary Care Crisis – Findings from the 2022 International Health Policy Survey of Primary Care Physicians* (Commonwealth Fund, Nov. 2022). <https://doi.org/10.26099/j2ag-mx88>

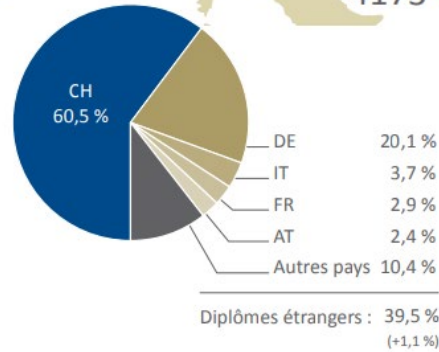
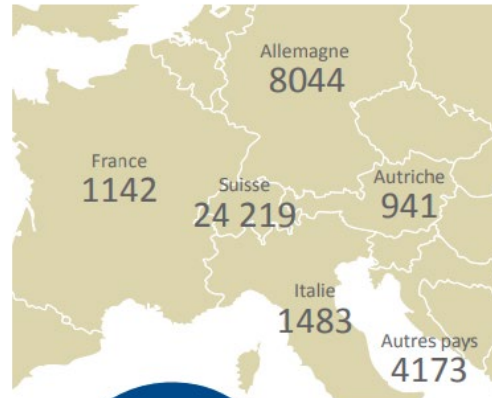


## Évolution du nombre de médecins



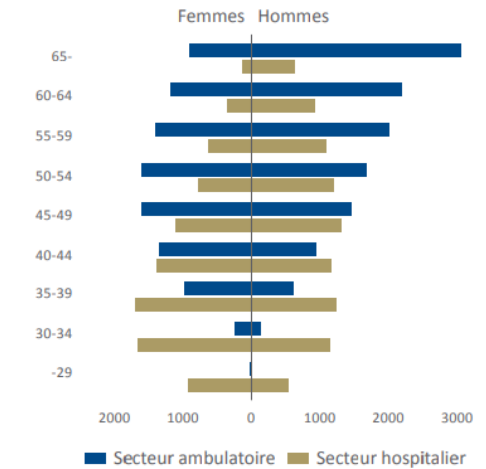
## Diplômes étrangers

15 783 (39,5 %) des médecins en exercice en Suisse sont d'origine étrangère. Comparée aux valeurs de l'année dernière, la part de médecins en exercice titulaires d'un diplôme étranger a augmenté de 1,1 %.



## Pyramide des âges

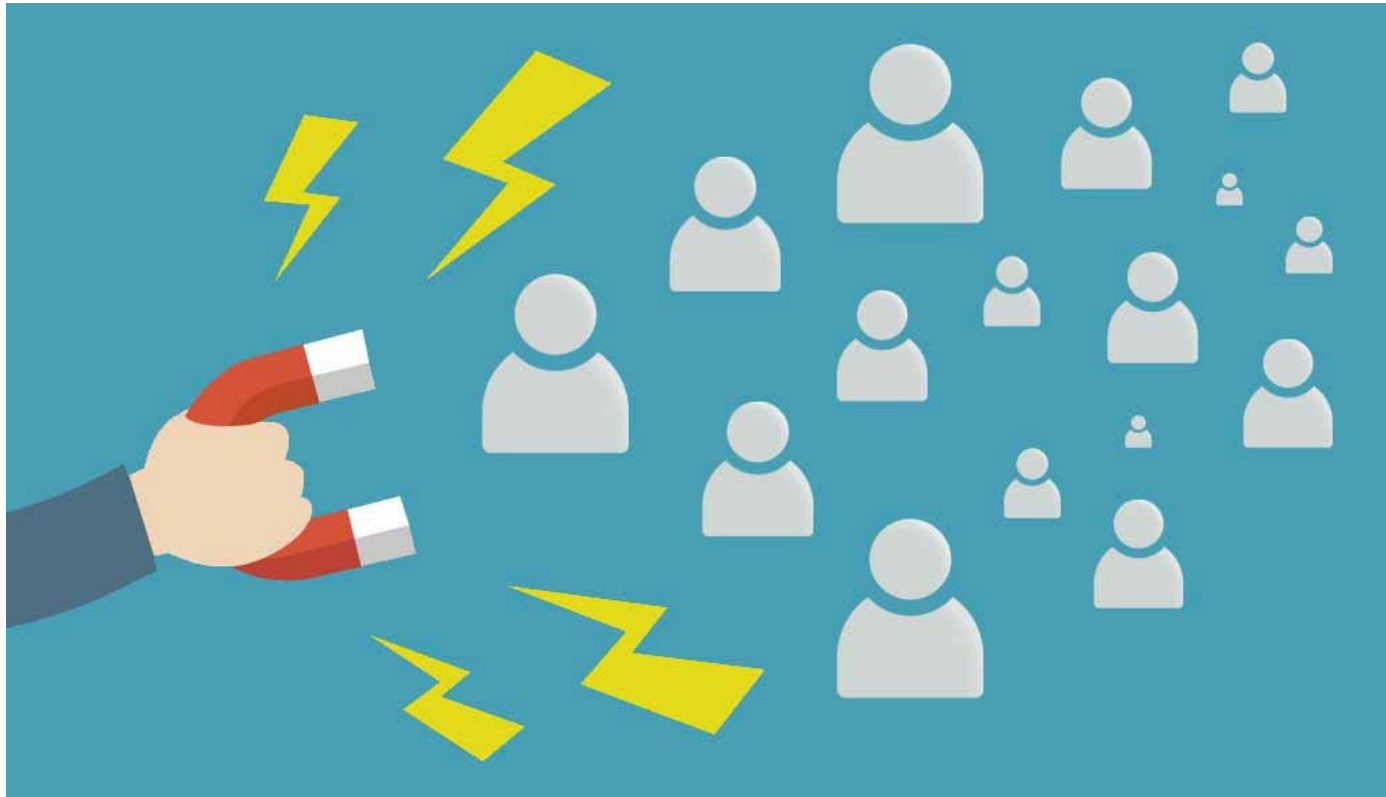
L'âge moyen des médecins en Suisse est de 50,0 ans (femmes : 46,6 ans, hommes : 52,8 ans). Les médecins du secteur ambulatoire ont en moyenne 10 ans de plus que leurs collègues du secteur hospitalier (54,5 ans contre 44,3 ans).



# Contexte suisse



En 2030, il manquera 65'000 professionnels de la santé en Suisse



Nécessaire d'attirer des nouvelles forces de travail,  
mais aussi de retenir les actuelles



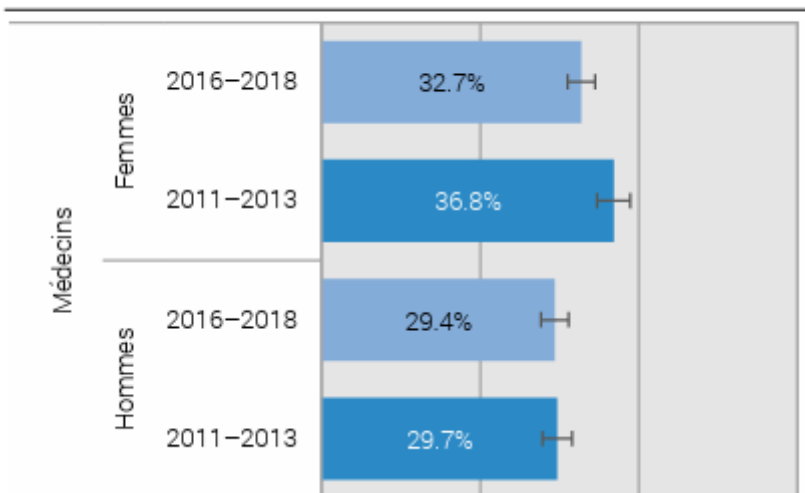
# Qui quitte la profession?



T 1 Sorties de la profession par types de mutation, en Suisse, de 2016 à 2018

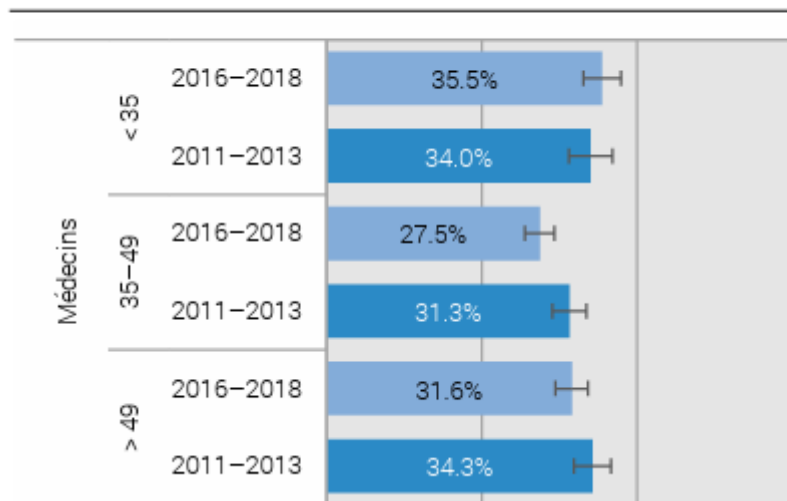
Groupes professionnels	Sortie de la vie active	Changement de profession	Changement de branche d'activité	Sorties de la profession (total)
Médecins	8,6%	12,4%	10,2%	31,1%

G 2 Sorties de la profession selon le sexe, en Suisse, de 2011 à 2013 et de 2016 à 2018



F > M

G 3 Sorties de la profession selon l'âge, en Suisse, de 2011 à 2013 et de 2016 à 2018



1/3 avant 35 ans



# Bien-être diminué: une raison de départ des MA MIG

Bien-être diminué  
chez 20 % MA

Association avec un bien-être diminué	
Age	OR 1.19
Heures de travail/semaine	OR 1.04/h
<2,5 h/j de travail intéressant-enrichissant	OR 3,73
Charge de travail administrative	Non
Satisfaction à l'égard du dossier patient électronique	Non

Liens significatifs entre bien-être diminué et	Satisfaction au travail	(rs = -0,54)
	L'intention de quitter la pratique clinique	(rs = 0,38)

# L'organisation de la formation postgraduée du futur: quelles solutions?



# Plan

Présentation des participants

Contexte suisse : enjeux et défis

**Travail en groupes**



Quelques réflexions/bonnes pratiques

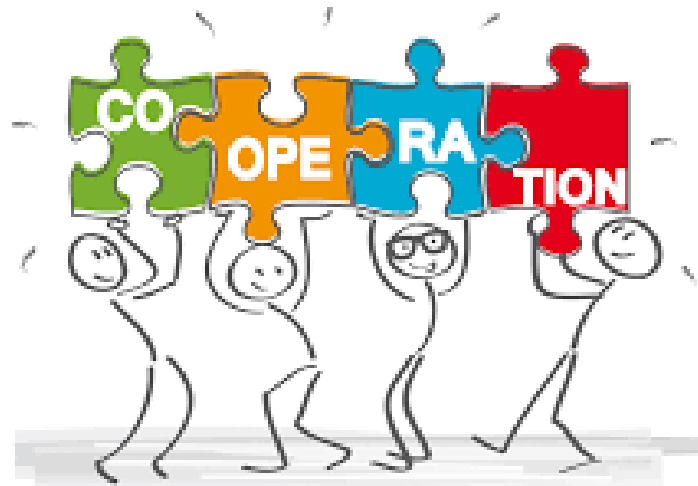


# Travail en groupes

Comme les choses vont changer, que l'on le veuille ou non, et que le terrain le demande...

**Comment pouvons-nous/devons-nous mener ce changement?**

**Quelles solutions?**



# Travail en groupes

4 sujets  
(ambulatoire et hospitalier)

Janv-Mars

1. Gestion du temps

Avril-Juin

2. Digitalisation et numérisation

Juillet-Sept

3. Collaboration et délégation

Oct-Déc

4. Formation PG et évaluation

Pistes de discussion

Expériences personnelles

Avantages, caveat et conseils

Explorer le point de vue :

- de l'apprenant (vie perso, formation)
- de son établissement de formation
- des patients
- des autres collaborateurs
- de sa famille
- du financier
- de la durabilité

# Plan



Présentation des participants

Contexte suisse : enjeux et défis

Travail en groupes

**Quelques réflexions / bonnes pratiques**

# Gestion du temps



Temps partiels (TP)	<b>Organisations variées:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jours fixes vs flexibles: idéal du 50% mercredi au mercredi.</li> <li>- En bloc: regroupement en semaines de récupération</li> <li>- Jobsharing: avoir des binômes de même niveau, stables</li> <li>- % dans un autre service p.ex. management, recherche, pédago; start-up; proche-aidant</li> <li>- &lt;50% difficilement envisageable</li> </ul>
	<b>Formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- souvent déconseillé en début de formation/poste, mais doit rester possible; actuellement, peu proposé en PGY1 en dehors des CHU</li> <li>- jours fixes: n'accèdent jamais à certaines activités: p.ex. colloque MM du mardi, sorties de fin de semaine etc. → favoriser enregistrement/retransmission des cours</li> </ul>
	<b>Biais</b> de genre (p.ex. post maternité mais pas post paternité)
	<b>Continuité et équité:</b> ni patients, ni collègues doivent en pâtir: anticiper, communiquer, veiller à la continuité y.c. administrative, équité des gardes
	<b>Planificateur d'horaires:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- À soutenir et valoriser : complexité ++ en hospitalier</li> <li>- Répartir les TP dans différentes unités, prendre compte des % à travers les hiérarchies et autres métiers (p.ex. ICUS) d'une même unité</li> <li>- Jobsharing: vacances simultanées ou se remplacent à 100%</li> </ul>
	<b>A coût constant</b>
<b>Limitation aux 46 heures</b>	<b>Quid des cadres superviseurs?</b> Augmentation de la charge des superviseurs, donc risque indirect pour les apprenants
<b>Efficience de l'organisation</b>	<b>Questionner constamment si telle activité est nécessaire, optimisable, délégable?</b> La vérité de l'année passée n'est peut-être plus l'actuelle

[chuv-guide-partage-emploi.pdf](#);

Bourquin et al, *Running against the clock*, DOI: [10.4414/smw.2022.w30216](#)



# Digitalisation et numérisation

<b>Télétravail</b>	<b>Perception</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail : beaucoup d'<i>a priori</i> (présentéisme, confiance)</li> <li>- Famille: parfois difficile de comprendre que travaille, ou de mettre des limites professionnel/privé</li> </ul>
	<b>Efficience et durabilité:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tranquillité sonore p.ex. pour écrire lettres de sortie après le souper</li> <li>- gain du temps/écologie de trajet, de places de travail</li> <li>- flexibilité dans l'organisation vie familiale/tâches organisationnelles p.ex. ouvrir pour réparation</li> <li>- femmes enceintes en activité + longtemps en fin de grossesse, médecins accidentés (formation, activité admin, recherche, etc.)</li> </ul> <p><b>Attention:</b> sur site, temps morts entre activités, déplacements, cafétéria: ne pas enchaîner non stop en télétravail, s'arrêter pour manger.</p>
	<p><b>Collègues:</b> transparence ++, ne doit aucunement affecter l'organisation des autres; téléphone allumé etc.</p>
<b>Formation à distance</b>	<p><b>Flexibilité</b> de lieu et timing, possibilité de s'arrêter pour réécouter, - de coûts de déplacement</p> <p>CAVE: très facile de faire ses emails en parallèle...., pas/moins d'interaction, de feedback, de réseau</p>
<b>Formation nouvelles tech</b>	<p><b>Formation aux outils digitaux:</b> système d'information clinique (SIC), cybersécurité, protection des données, ChatGPT, outils de recherche; «trucs et astuces» informatiques</p> <p>Nécessité de cliniciens engagés dans le SIC et valorisés</p> <p>Attribution de temps, feedback, évolutions à cette formation</p> <p>Exemplarité des superviseurs</p>

# Collaboration et délégation



<b>Crèches</b>	Ad soutien des hôpitaux/Etat pour crèches à horaires longs, flexibles, y.c. vacances: cf. expérience COVID
<b>Délégation des tâches</b>	P.ex. secrétaires médicales Nécessite : <ul style="list-style-type: none"><li>- apprentissage + exemplarité des superviseurs</li><li>- personnel qualifié, feedbacks fréquents, suivi par les cadres; p.ex. si refus, l'apprenant ne réessaie pas</li></ul>
<b>Equipes interprofessionnelles</b>	Surspécialisation de la médecine <ul style="list-style-type: none"><li>- équipes interpro p.ex. en psychiatrie, formation aux soins intermédiaires, aux annonces de mauvaises nouvelles</li><li>- infirmier-e praticien-ne spécialisé-e p.ex. en ambulatoire, chirurgie</li><li>- chirurgien au bloc collabore avec interniste hospitalier à l'étage, pour les mêmes patients</li><li>- cabinets de groupe avec différents corps de métier et spécialités</li><li>- besoin de financement de ces actes repris y.c. en téléconsultation (p.ex. conseils téléphoniques par infirmière onco)</li></ul>

# Formation post-graduée et évaluation



<b>Expérience</b>	<p>Temps très limité pour apprendre toujours +, avec des équipes très changeantes; besoin de</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ++ feedback, efficace et transmissible → EPAs</li><li>- optimisation des filières de formation:<ul style="list-style-type: none"><li>• travail en réseau des hôpitaux</li><li>• coaching-mentoring des apprenants dès la fin des études</li></ul></li><li>- espaces de simulation, réalité augmentée</li></ul>
<b>Professionnalisation</b>	<p>Rôle toujours + important des formateurs en clinique pour compenser</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Horaires limités des apprenants</li><li>- Expérience réduite des apprenants</li></ul> <p>→ Besoin de valoriser/préserver les formateurs aussi!</p>
<b>Fuite de la profession</b>	<p>Toujours se poser la question du sens de ce que l'on fait. Revenir à pourquoi on a choisi ce métier et le véhiculer Défendre ce qui est nécessaire pour y revenir.</p>

# Définir les besoins





# MERCI!



Credit: Michele Marconi

[Alexandre.Gouveia@unisante.ch](mailto:Alexandre.Gouveia@unisante.ch)

[Vanessa.Kraege@chuv.ch](mailto:Vanessa.Kraege@chuv.ch)