




# Situation de travail des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique: Sondage 2020



DemoSCOPE



# Agenda

Description du projet et structure des interrogés	
Changements les plus importants 2013 à 2019	
Temps de travail	
Effets/surcharge de travail	
Taux d'occupation	
Tâches administratives	
Discrimination	

# Description du projet et structure des interrogés



# Description du projet

## Mandant

Association suisse des médecins-assistants(e)s et chef(fe)s de clinique (asmac), CH-3001 Berne

## Objectif

Sondage auprès des membres concernant la charge de travail des médecins-assistants(e)s et chef(fe)s de clinique en Suisse.

## Univers

Médecins-assistants(e)s et chef(fe)s de clinique qui travaillent en Suisse et qui sont membres de l'asmac.

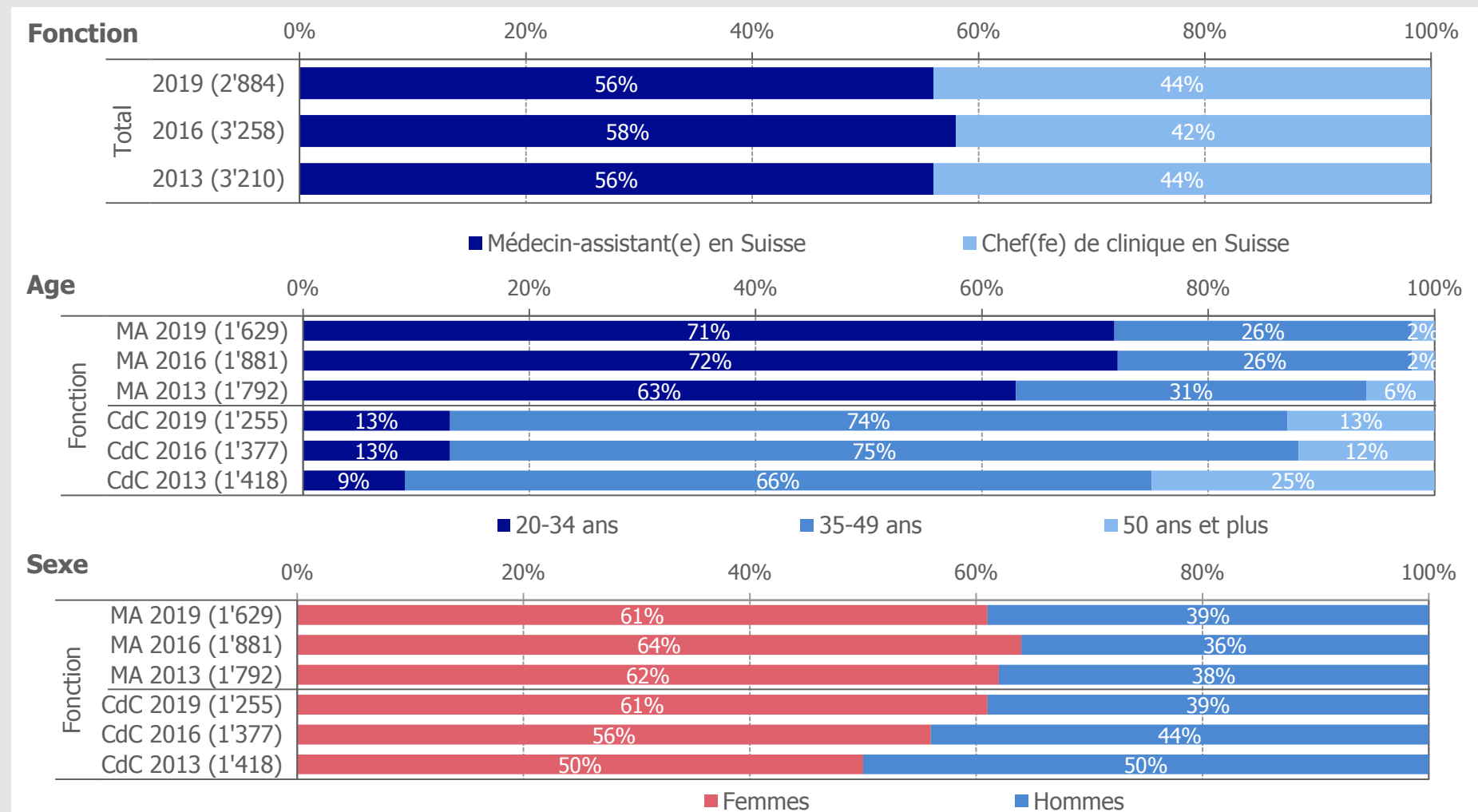
## Méthodologie de l'enquête

Enquête en ligne (CAWI: Computer Assisted Web Interviews)  
Envoi d'invitations à participer par courriel, y compris le lien pour accéder au questionnaire (avec un mot de passe individualisé), par DemoSCOPE au nom de l'asmac. DemoSCOPE a pris contact auprès des personnes dont l'asmac ne dispose pas de données d'e-mails, par courrier postal. Afin de pouvoir obtenir la meilleure exploitation possible, trois rappels ont été envoyés par e-mail.

## Période du sondage/ échantillon

Entre le 21 janvier et le 2 mars 2020, 12'928 membres de l'asmac ont été contactés par e-mail et 184 par courrier postal. 2'944 médecins-assistants(e)s et chef(fe)s de clinique ont rempli entièrement le questionnaire. Pour les résultats ci-après, seules les réponses des médecins soumis à la loi du travail (2'884 interviews) ont été prises en compte. **Les données collectées dans les enquêtes 2020, 2017 et 2014 se réfèrent aux conditions de travail des années civiles 2019, 2016 et 2013.**

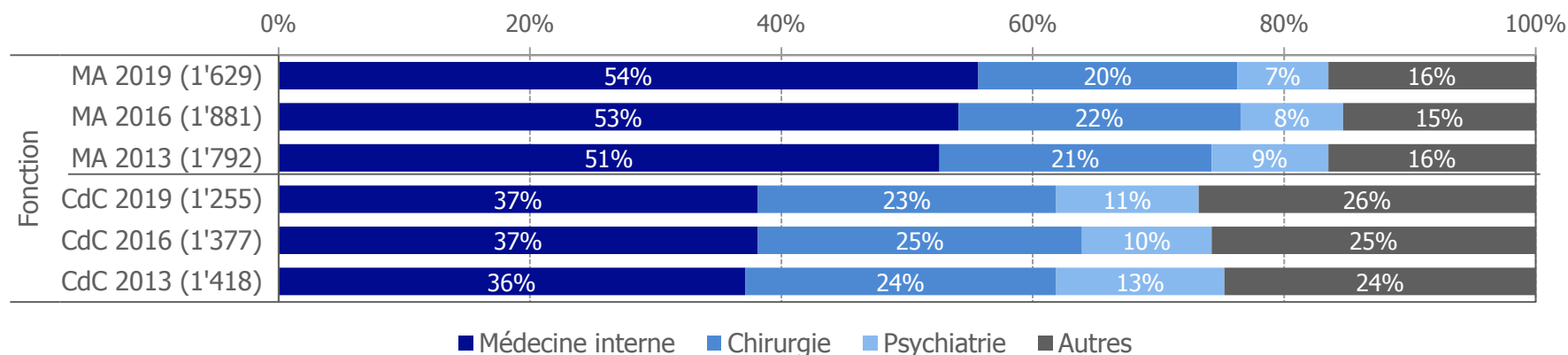
# Structure des interrogés



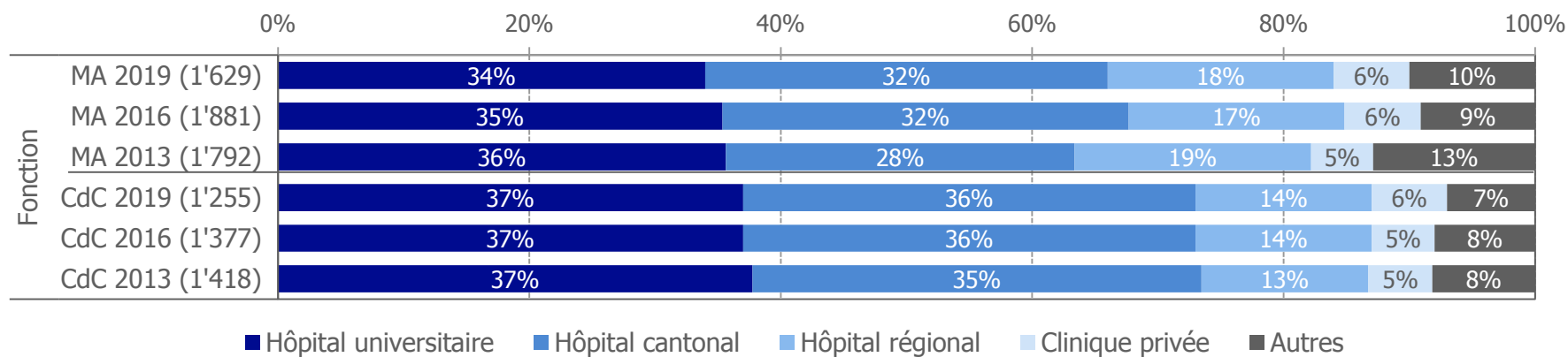
Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Structure des interrogés

## Discipline



## Lieu de travail (catégorie d'hôpital)



# Changements les plus importants 2013 à 2019



# Changements 2013 à 2019















	2019	2016	2013	Changement 2016 à 2019	Changement 2013 à 2019
<b>Temps de travail moyen par semaine</b>					
Selon le contrat de travail	45 h	45.5 h	46 h	significatif ↓	significatif ↓
Taux d'occupation selon le contrat de travail	91.1%	92.2%	91.4%	significatif ↓	↓
Effectivement accompli	50.6 h	51.3 h	51.2 h	significatif ↓	↓
Effectivement accompli, calculé sur la base d'un taux d'occupation de 100%	55.7 h	55.6 h	56.6 h	↑	significatif ↓
Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail par semaine selon contrat de travail	5.8 h	5.8 h	5.2 h		significatif ↑
Annoncé/enregistré	48.1 h	48.6 h	48.7 h	↓	significatif ↓
Annoncé/enregistré, calculé sur la base d'un taux d'occupation de 100%	52.9 h	52.7 h	53.8 h	↑	significatif ↓
Différence entre le temps de travail moyen effectif et annoncé/enregistré	2.5 h	2.6 h	2.2 h	↓	significatif ↑
Heures supplémentaires cumulées	137.3 h	141 h	140.8 h	↓	↓
Ne travaille jamais de 7 jours d'affilée	60%	54%	46%	significatif ↑	significatif ↑
Dérogação au droit du travail	62%	66%	69%	significatif ↓	significatif ↓

↓ ↓ Changement positif/tendance positive  
= la valeur a diminué

↑ Changement positif  
= la valeur a augmenté

↑ ↑ Changement négatif/tendance négative  
= la valeur a augmenté

# Changements 2013 à 2019

	2019	2016	2013	Changement 2016 à 2019	Changement 2013 à 2019
<b>Effets</b>					
Au moins une fois mis(e) en danger des patients/patientes en raison de la fatigue	52%	50%	38%	significatif 	significatif 
Épuisement physique et moral (au moins de temps en temps, test de signification concernant la moyenne)					
Se sentir fatigué	90%	89%	88%	significatif 	significatif 
Se sentir faible	52%	51%	47%		significatif 
Être vidé	71%	67%	65%	significatif 	significatif 
Être physiquement épuisé	67%	65%	60%	significatif 	significatif 
Être émotionnellement épuisé	70%	65%	63%	significatif 	significatif 
Se dire «je n'en peux plus»	39%	38%	33%	significatif 	significatif 



Changement négatif/tendance négative  
= la valeur a augmenté

# Changements 2013 à 2019

	Médecin-assistant(e)			Chef(fe) de clinique		
	2019	2016	2013	2019	2016	2013
<b>Temps de travail moyen par semaine</b>						
Selon le contrat de travail	46.8 h	46.9 h	46.7 h	42.5 h	43.5 h	45 h
Taux d'occupation selon le contrat de travail	94.6%	94.9%	93.7%	86.7%	88.4%	88.5%
Effectivement accompli	52.8 h	52.9 h	51.9 h	47.9 h	49.2 h	50.3 h
Effectivement accompli, calculé sur la base d'un taux d'occupation de 100%	55.9 h	55.7 h	55.8 h	55.5 h	55.5 h	57.6 h
Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail par semaine selon contrat de travail	6.2 h	6.0 h	5.3 h	5.2 h	5.5 h	5.0 h
Annoncé/enregistré	50.2 h	50.3 h	49.6 h	45.3 h	46.2 h	47.4 h
Annoncé/enregistré, calculé sur la base d'un taux d'occupation de 100%	53 h	52.9 h	53.4 h	52.6 h	52.3 h	54.3 h
Différence entre le temps de travail moyen effectif et annoncé/enregistré	2.6 h	2.7 h	2.1 h	2.5 h	2.5 h	2.4 h
Heures supplémentaires cumulées	141.4 h	137.7 h	135.8 h	131.9 h	145.7 h	147.3 h
Ne travaille jamais de 7 jours d'affilée	60%	56%	50%	59%	53%	42%
Dérogação au droit du travail	68%	69%	70%	54%	61%	67%

# Changements 2013 à 2019

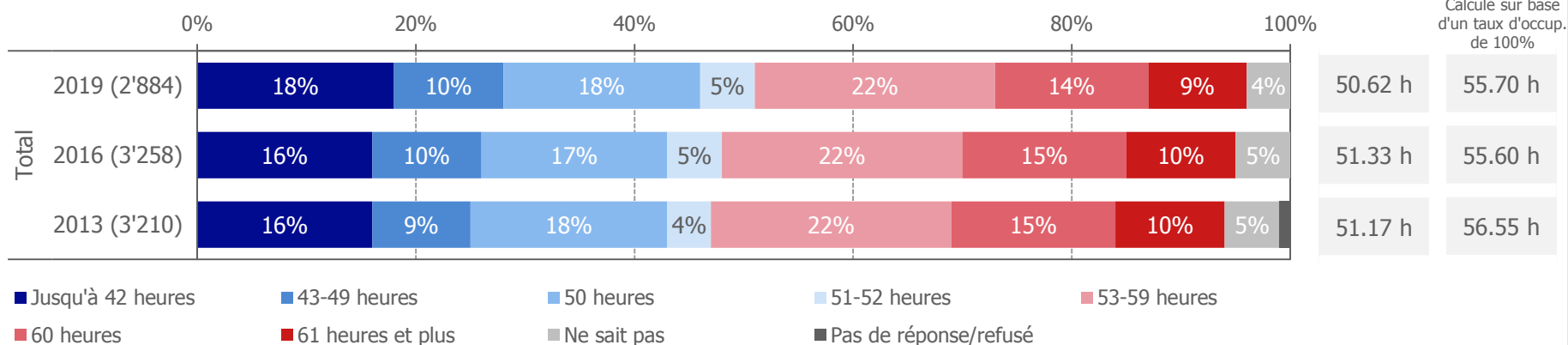
	Médecin-assistant(e)			Chef(fe) de clinique		
	2019	2016	2013	2019	2016	2013
<b>Effets</b>						
Au moins une fois mis(e) en danger des patients/patientes en raison de la fatigue	57%	56%	43%	44%	40%	32%
Épuisement physique et moral (au moins de temps en temps)						
Se sentir fatigué	92%	91%	90%	88%	86%	84%
Se sentir faible	57%	56%	52%	46%	47%	41%
Être vidé	74%	72%	69%	66%	61%	60%
Être physiquement épuisé	70%	68%	64%	63%	60%	55%
Être émotionnellement épuisé	75%	70%	66%	64%	60%	57%
Se dire «je n'en peux plus»	43%	41%	36%	34%	31%	27%

# Temps de travail

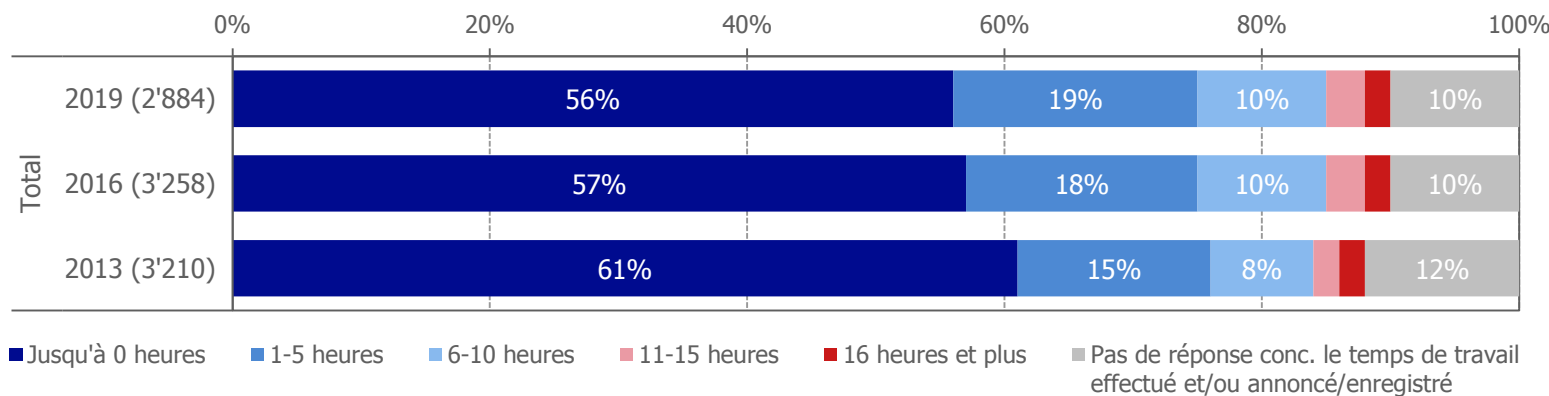


# Changements 2013 à 2019

## Temps de travail effectif par semaine au cours de l'année civile

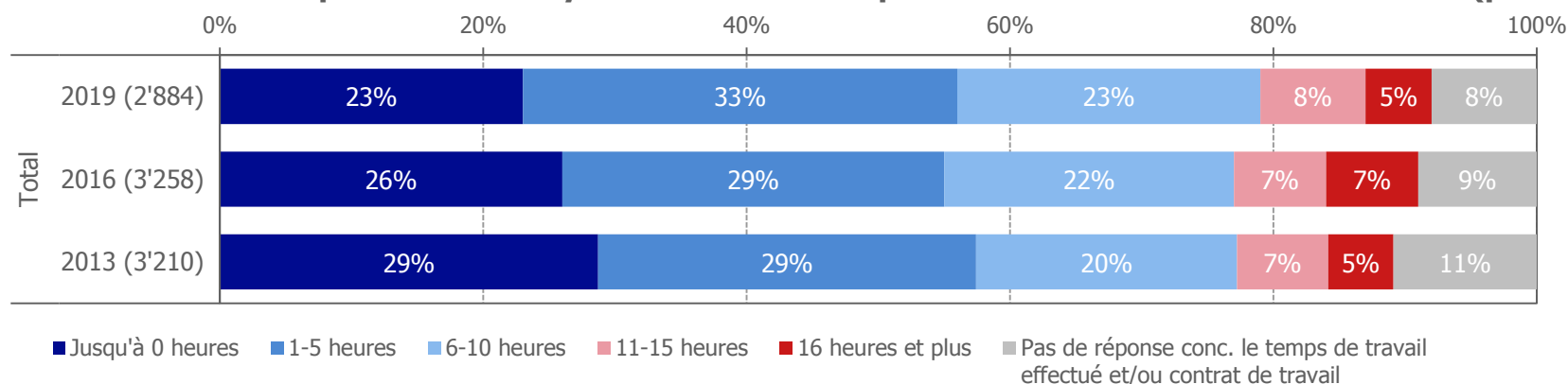


## Différence entre le temps de travail moyen effectif et annoncé/enregistré

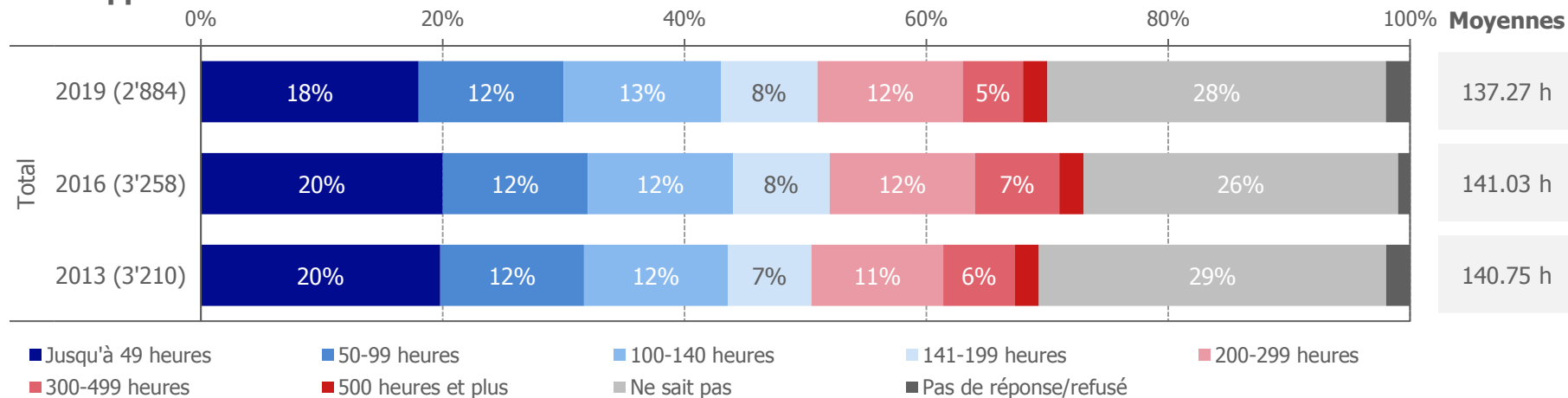


# Changements 2013 à 2019

## Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail selon le contrat de travail (par semaine)

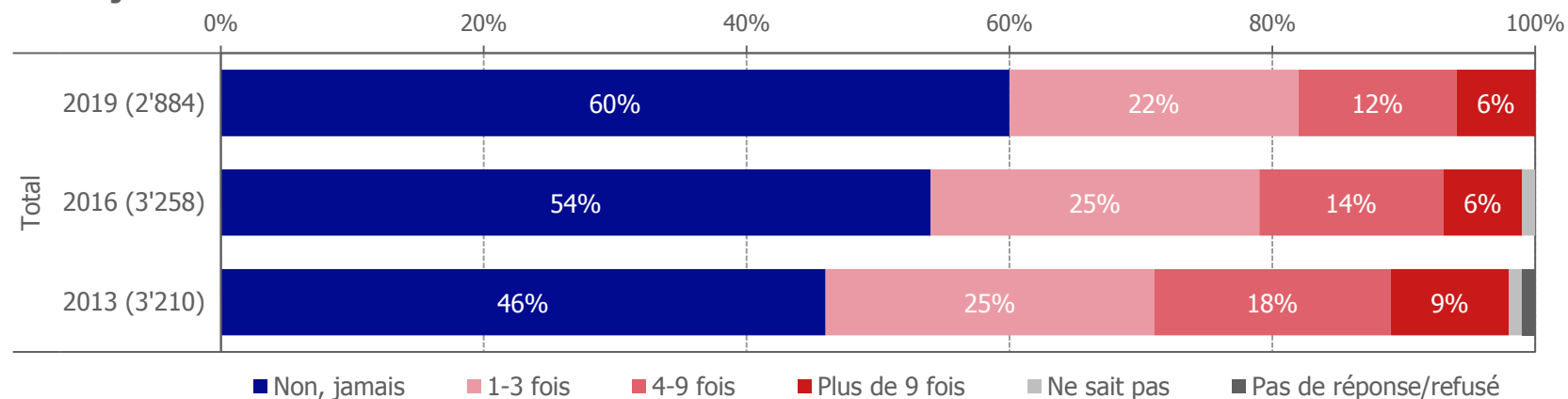


## Heures supplémentaires

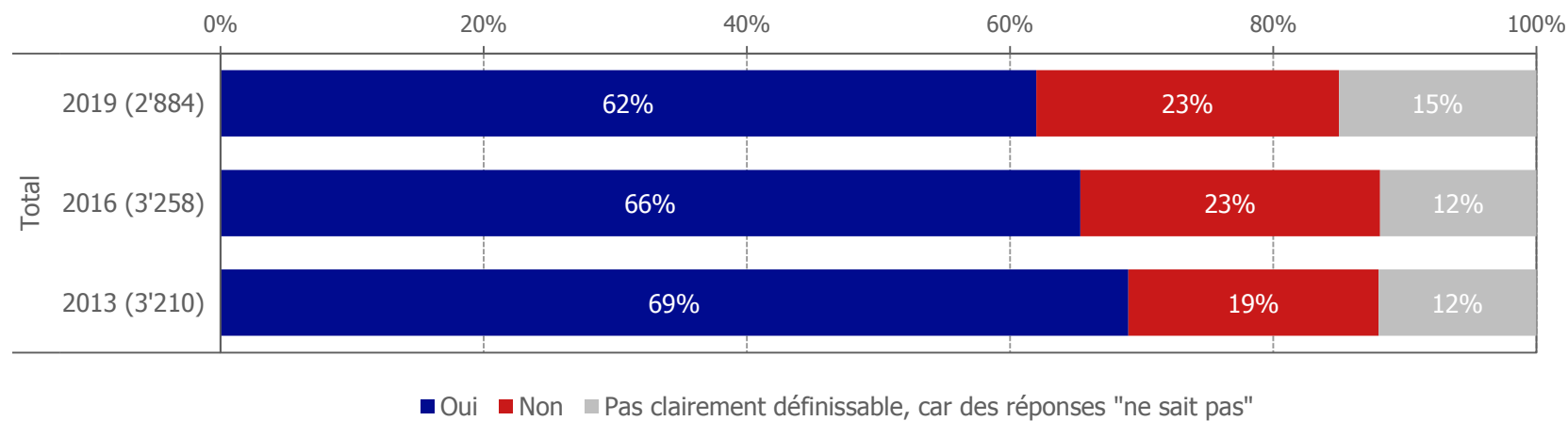


# Changements 2013 à 2019

## Travail 7 jours d'affilée



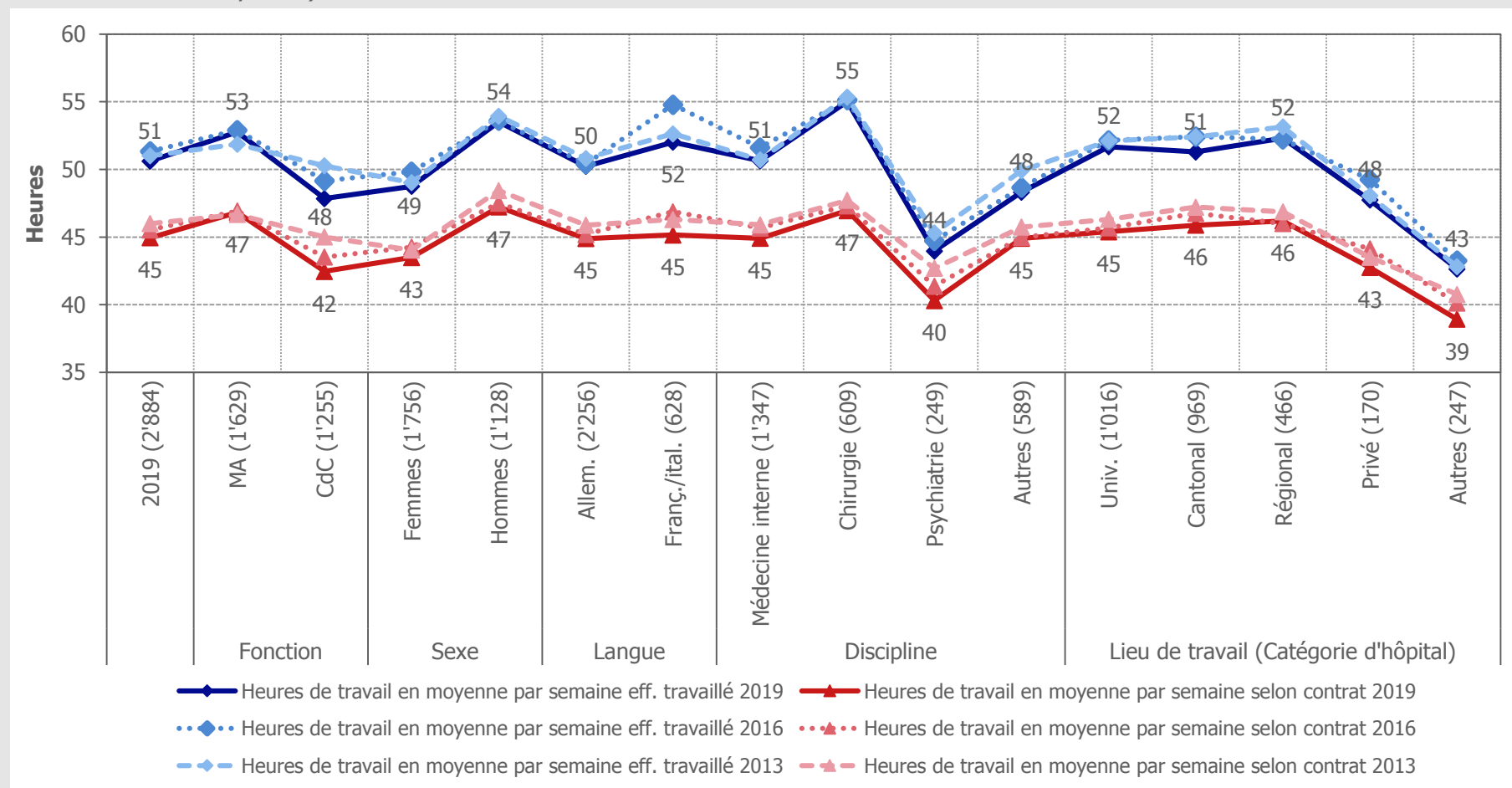
## Dérogation au droit du travail



# Temps de travail effectivement accompli et selon le contrat de travail: Changements 2013 à 2019

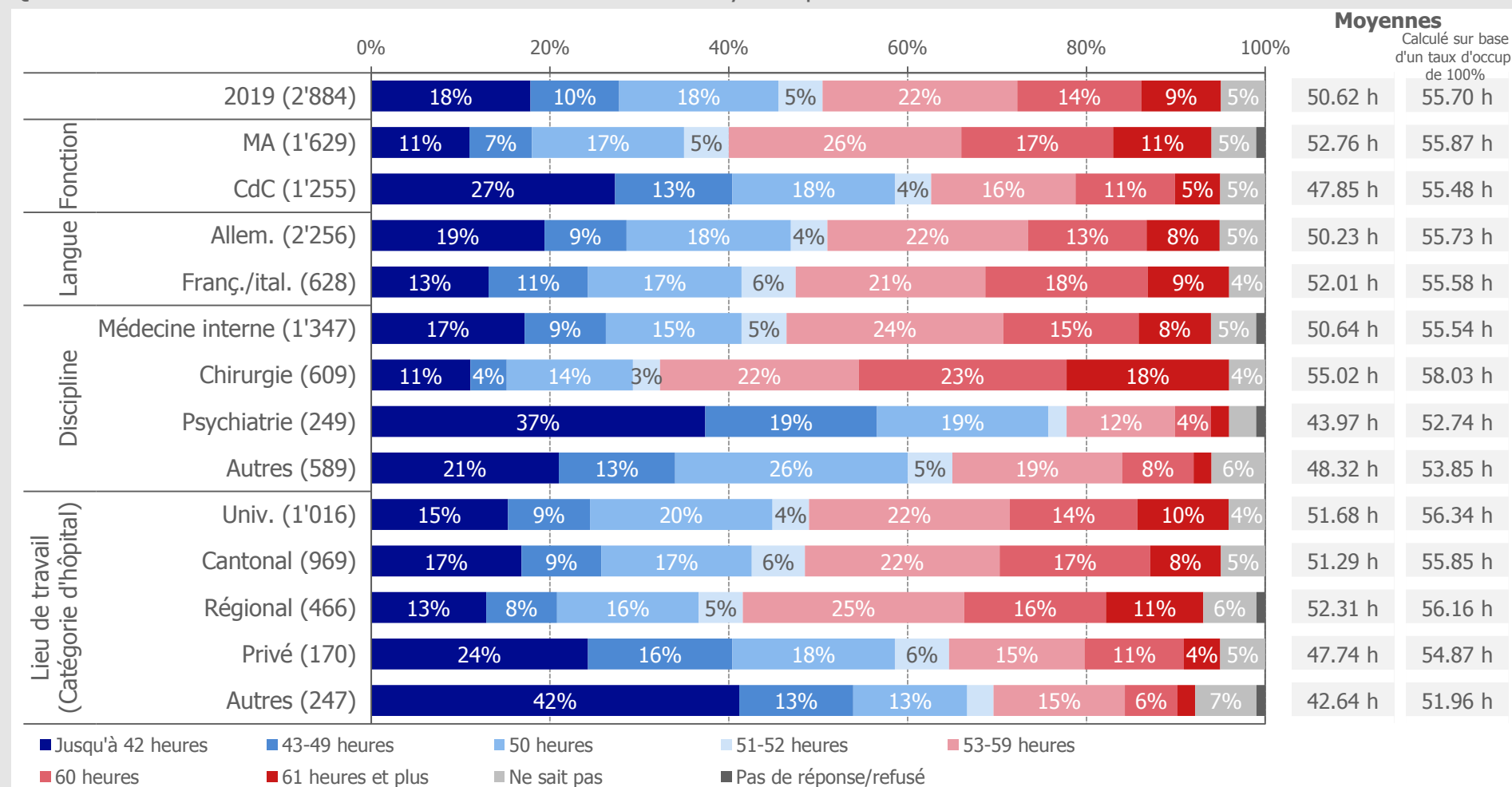
Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

Q04: Combien d'heures de travail par semaine étaient prévues dans votre contrat de travail en 2019? (s'il y a plusieurs contrats de travail: en moyenne)



# Temps de travail effectif (par semaine)

Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

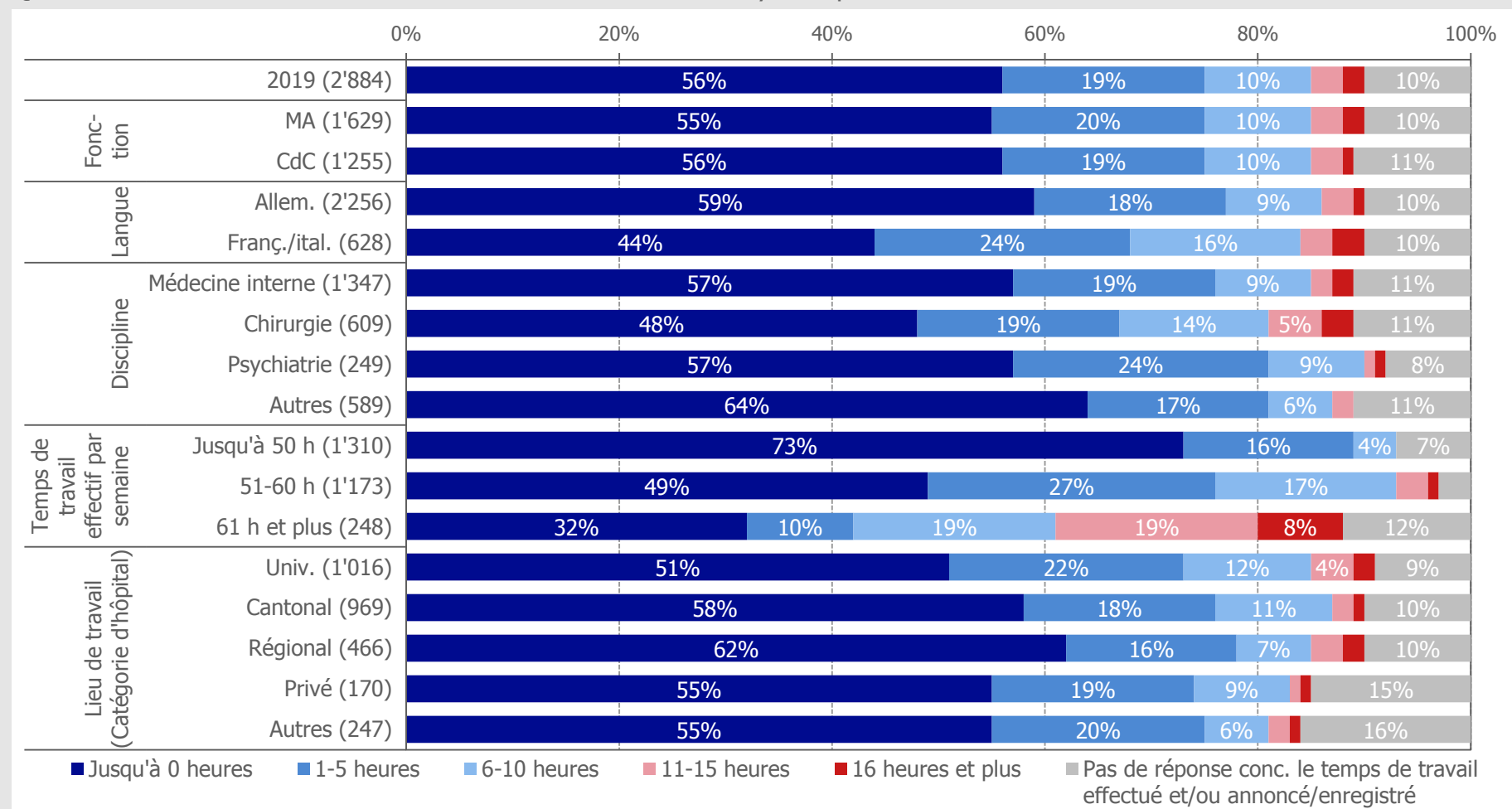


Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Différence entre le temps de travail effectif et annoncé/enregistré (par semaine)

Q03: Combien d'heures de travail avez-vous annoncées/enregistrées en moyenne par semaine en 2019?

Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

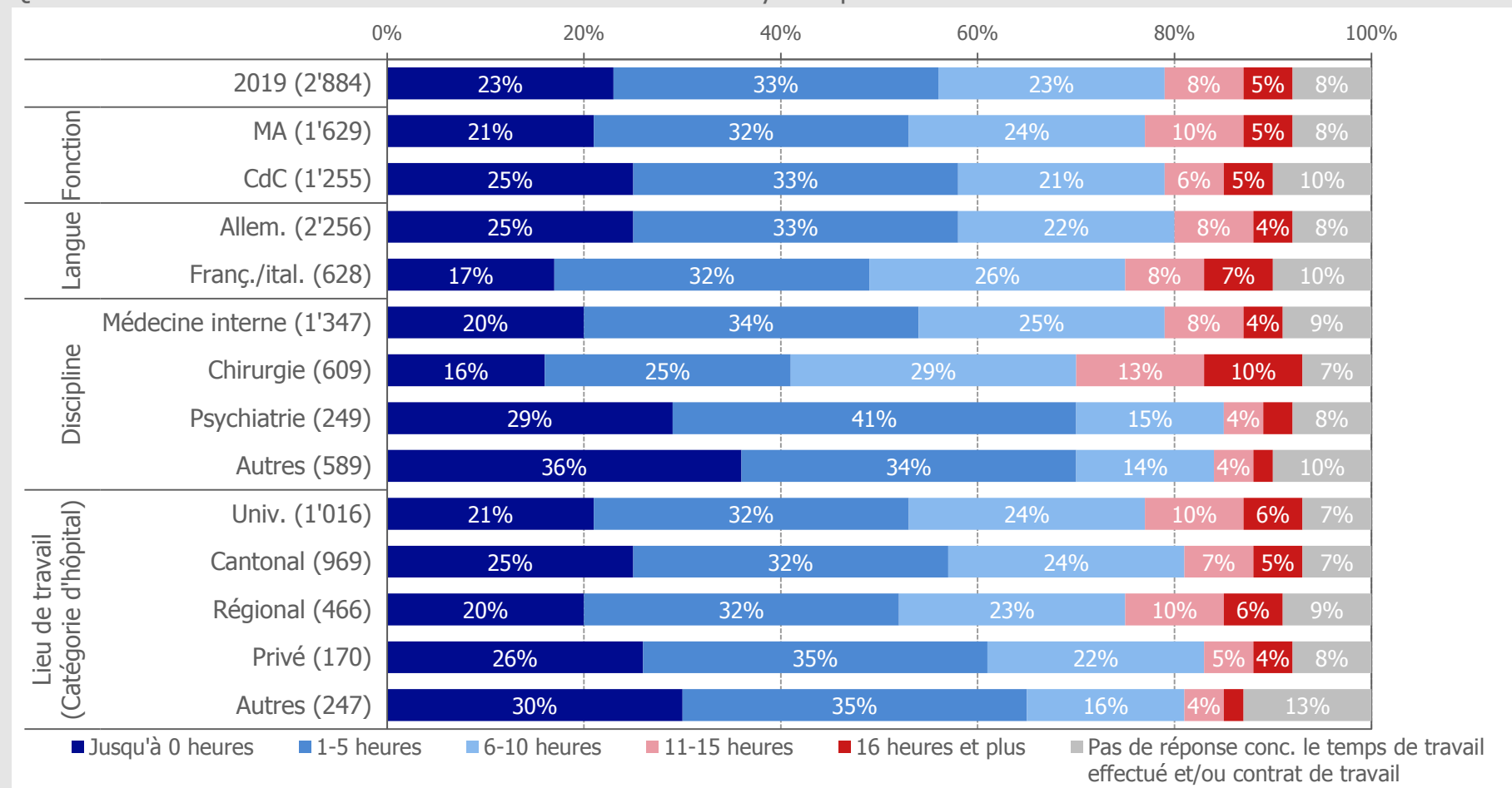


Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail selon le contrat (par semaine)

Q04: Combien d'heures de travail par semaine étaient prévues dans votre contrat de travail en 2019? (s'il y a plusieurs contrats de travail: en moyenne)

Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

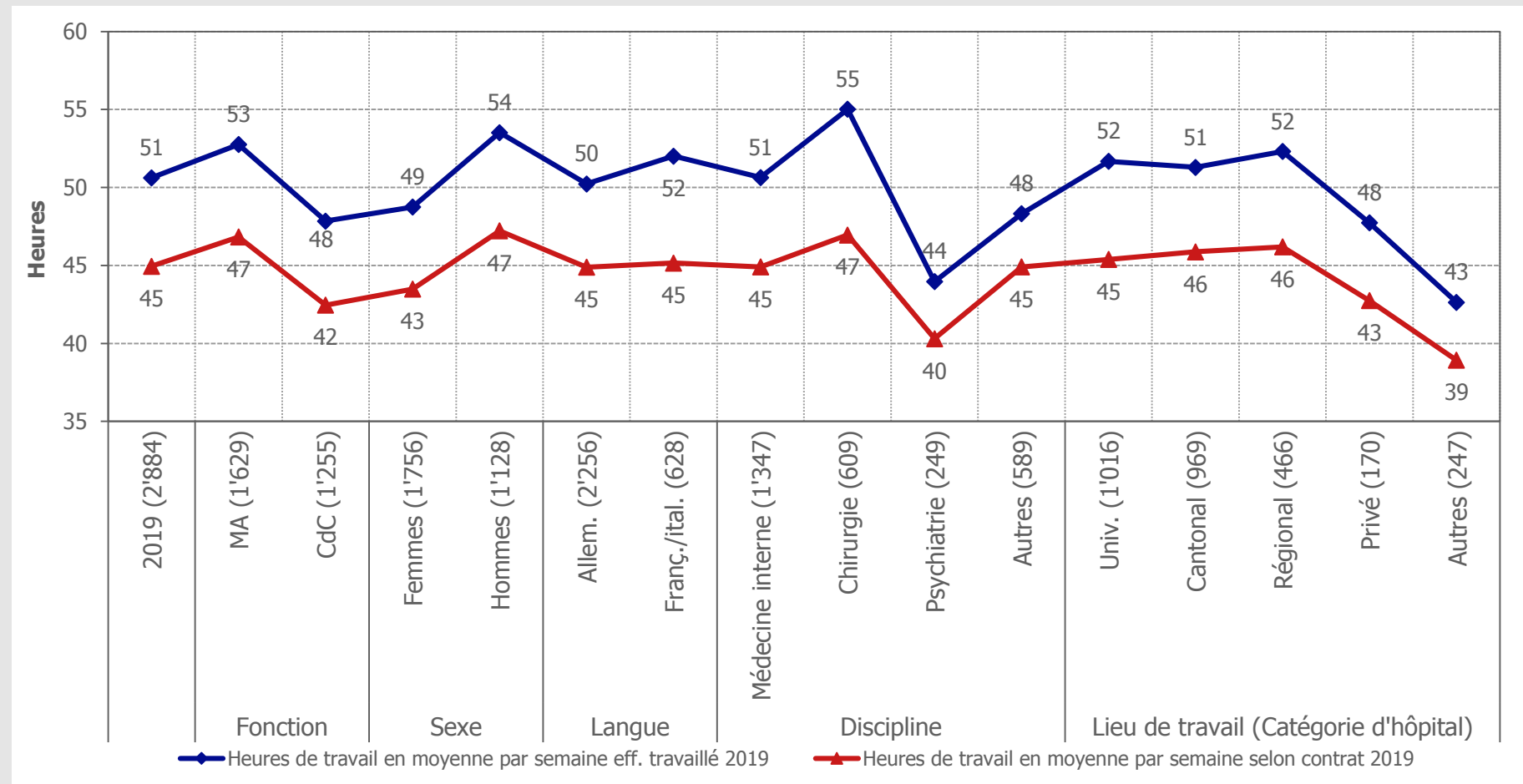


Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Temps de travail effectivement accompli et selon le contrat de travail (par semaine)

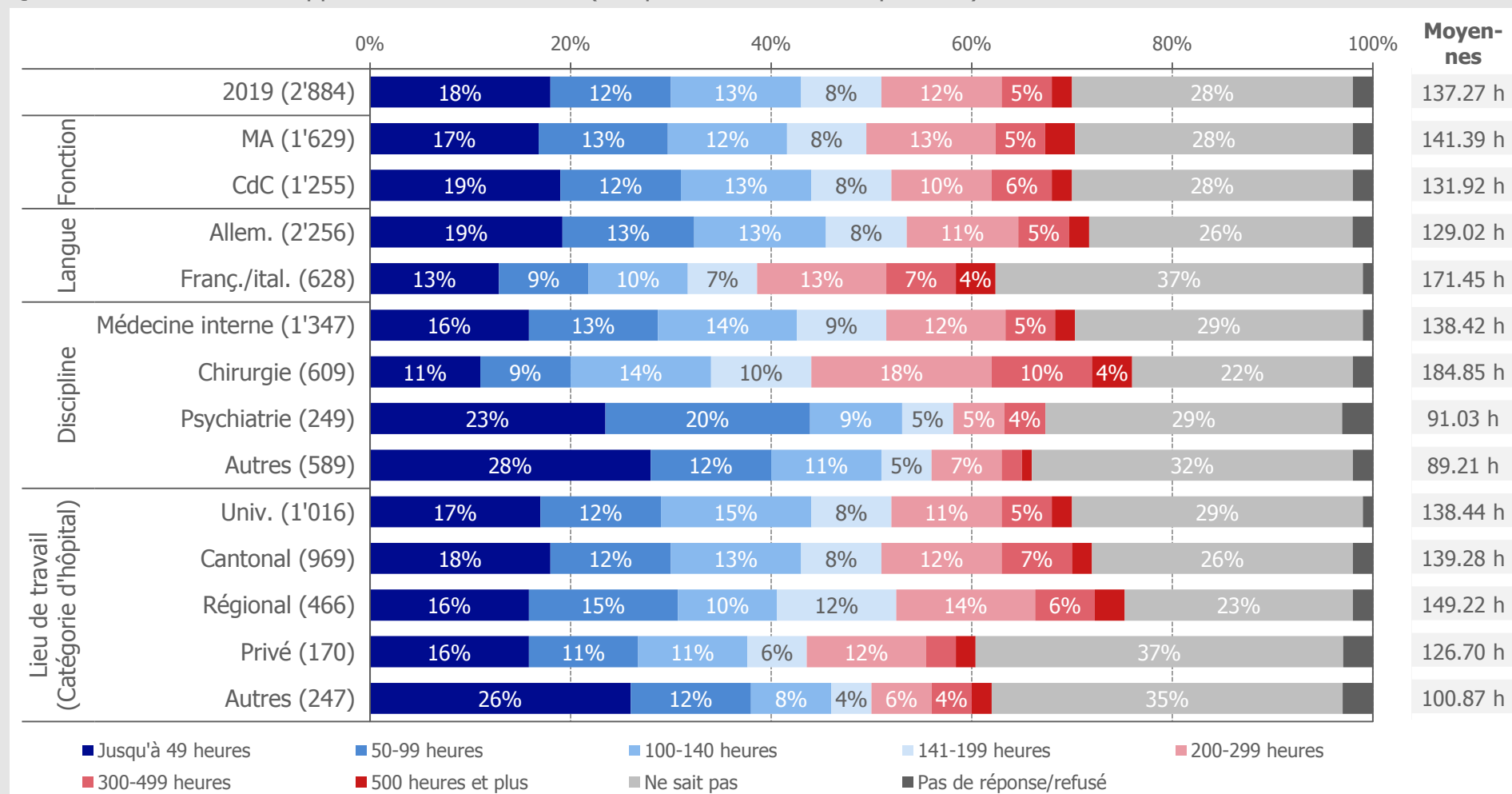
Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

Q04: Combien d'heures de travail par semaine étaient prévues dans votre contrat de travail en 2019? (s'il y a plusieurs contrats de travail: en moyenne)



# Heures supplémentaires

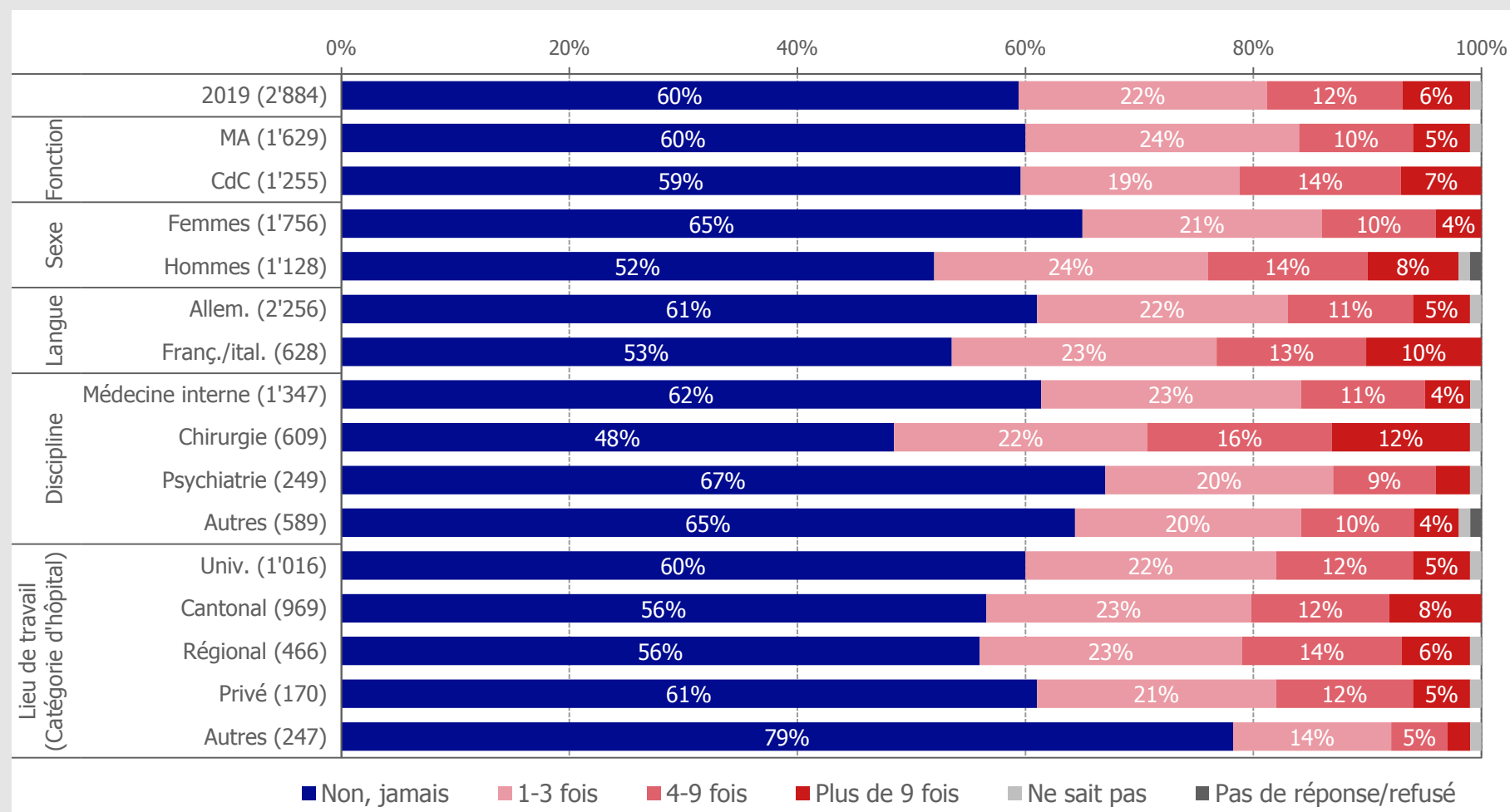
Q07: Combien d'heures supplémentaires cumulées (compensées ou non compensées) avez-vous effectuées en tout en 2019?



Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Travaille 7 jours d'affilée

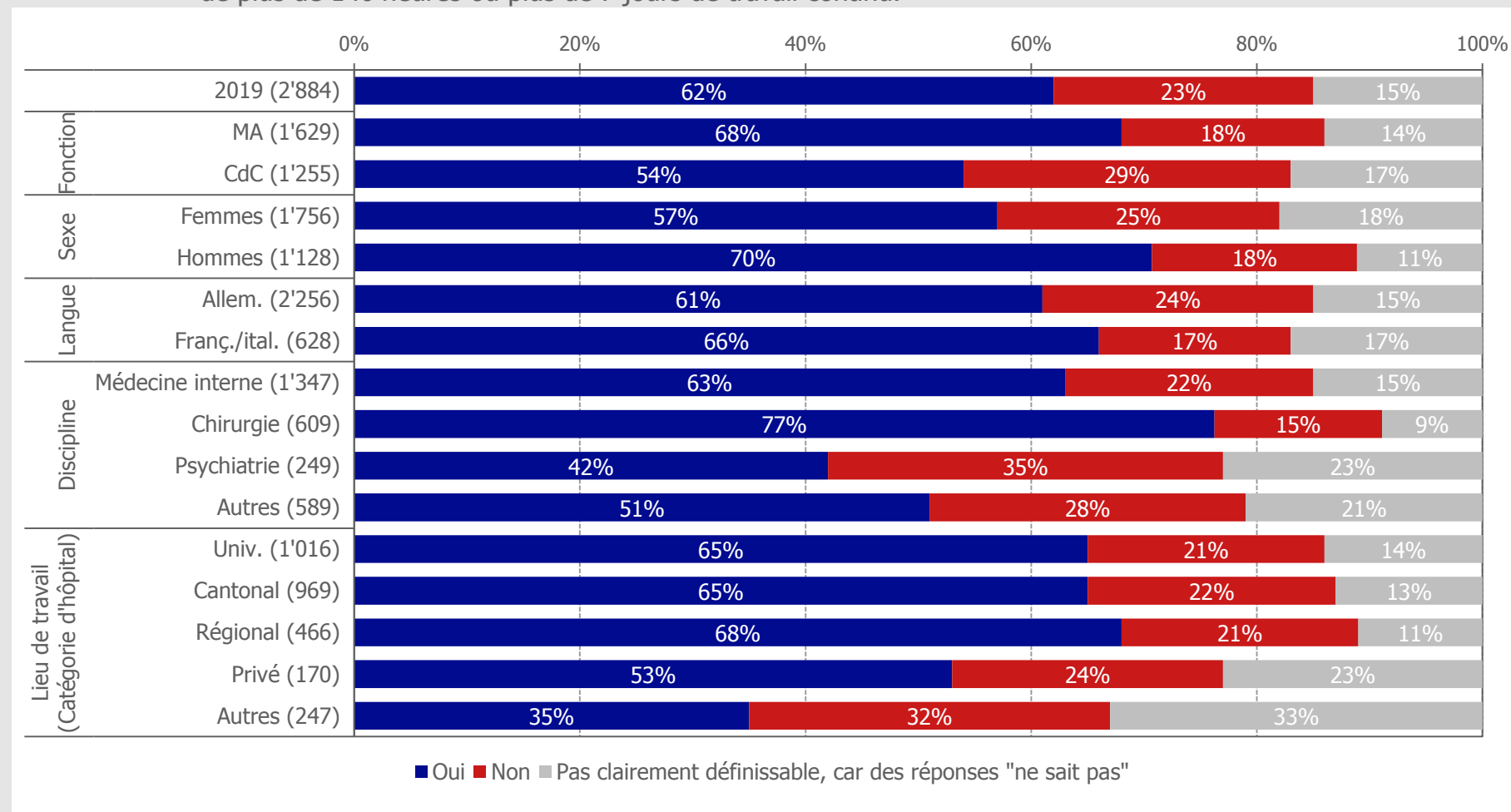
Q08: Avez-vous, une ou plusieurs fois, travaillé plus de 7 jours d'affilée en 2019?



Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Dérogation au droit du travail

Q02/Q07/Q08: Durée effective du travail hebdomadaire supérieure à 52 heures ou heures supplémentaires cumulées par année de plus de 140 heures ou plus de 7 jours de travail continu.

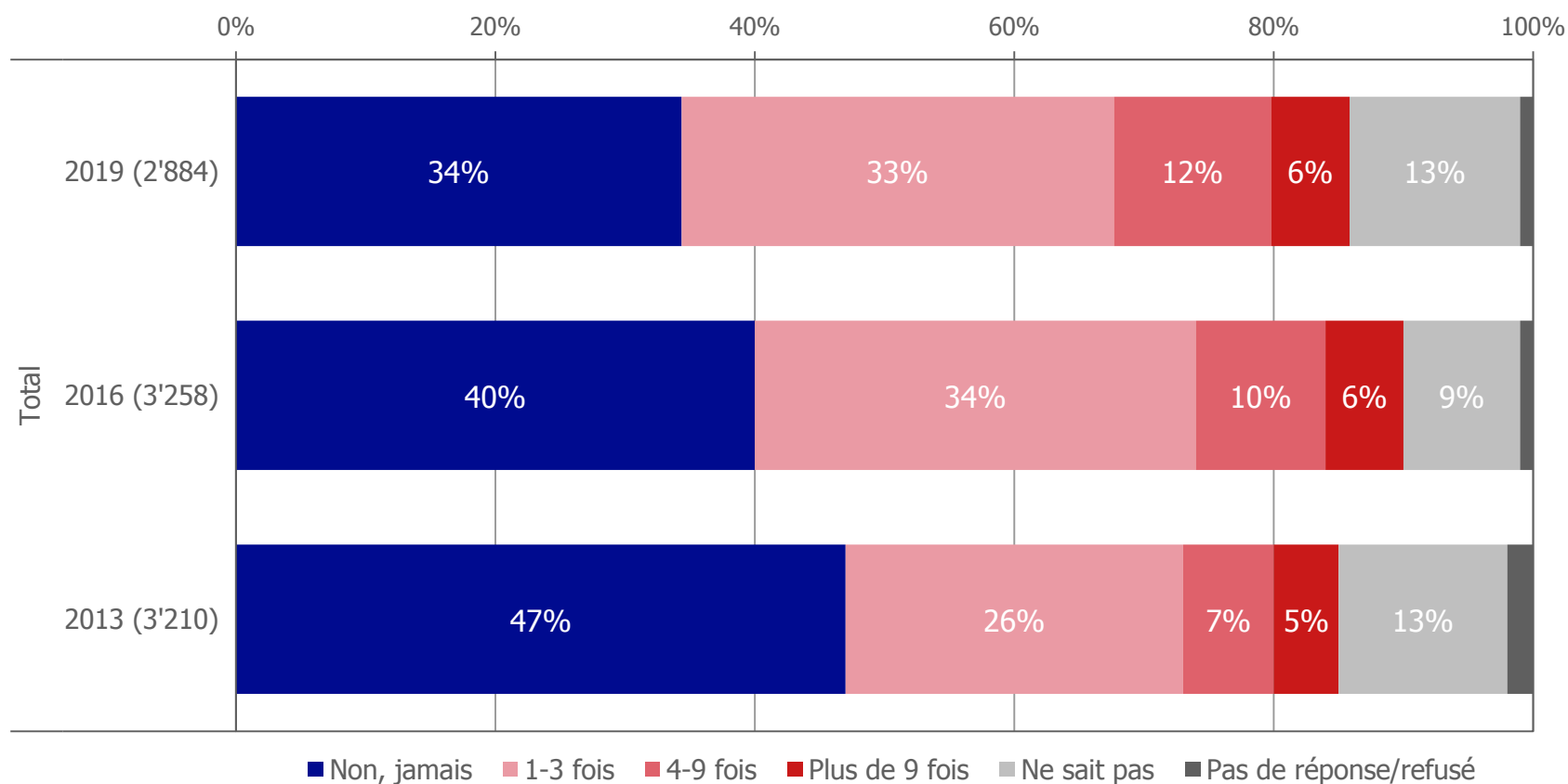


# Effets/surcharge de travail



# Changements 2013 à 2019

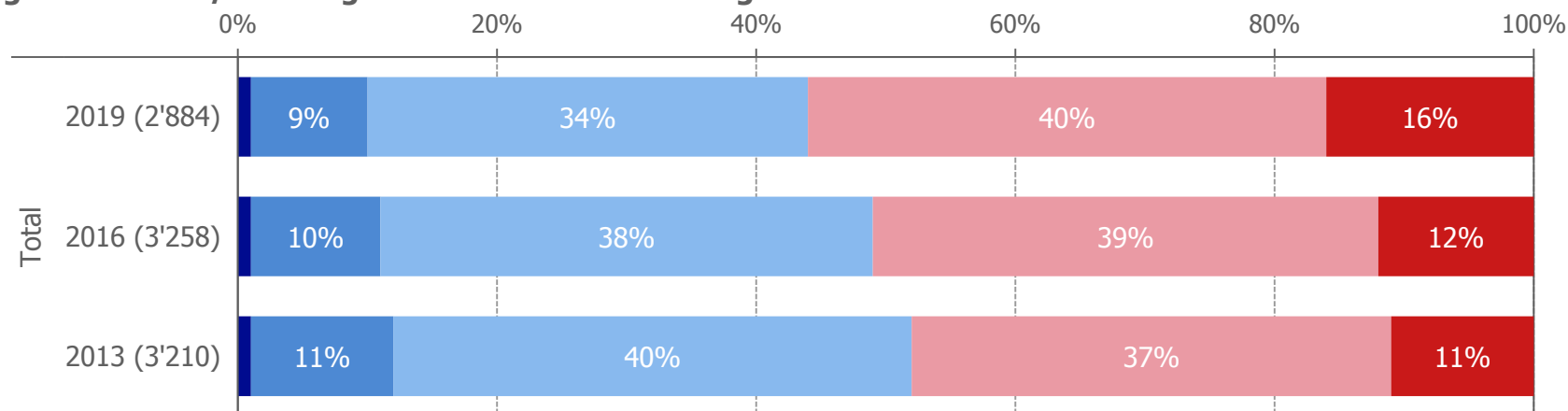
## Expérience personnelle de la mise en danger des patientes et patients



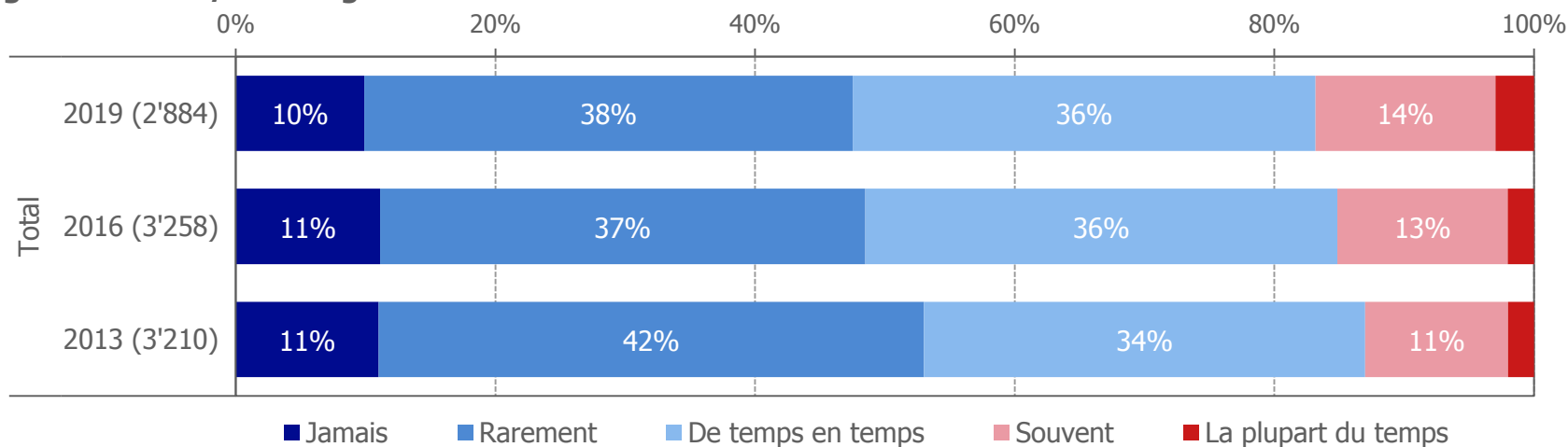
Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Changements 2013 à 2019

## Fatigue excessive/surcharge de travail: se sentir fatigué

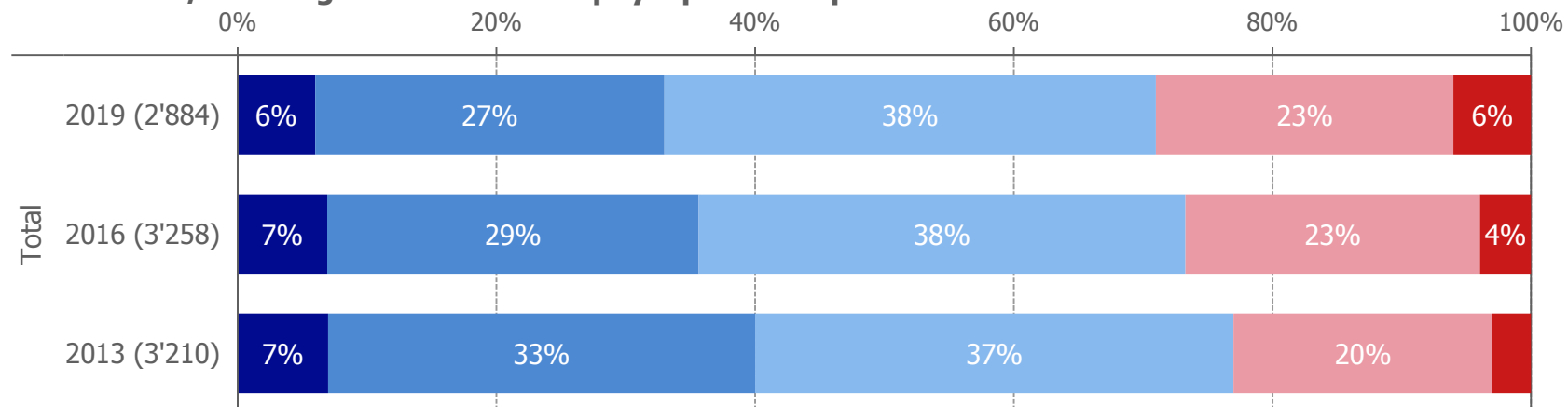


## Fatigue excessive/surcharge de travail: se sentir faible

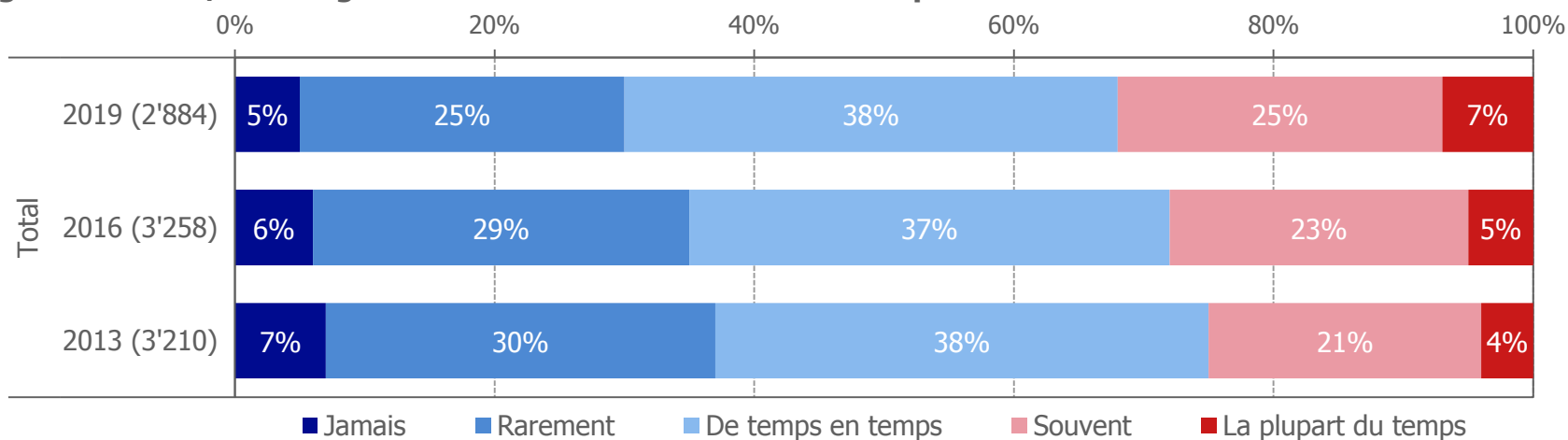


# Changements 2013 à 2019

## Fatigue excessive/surcharge de travail: être physiquement épuisé

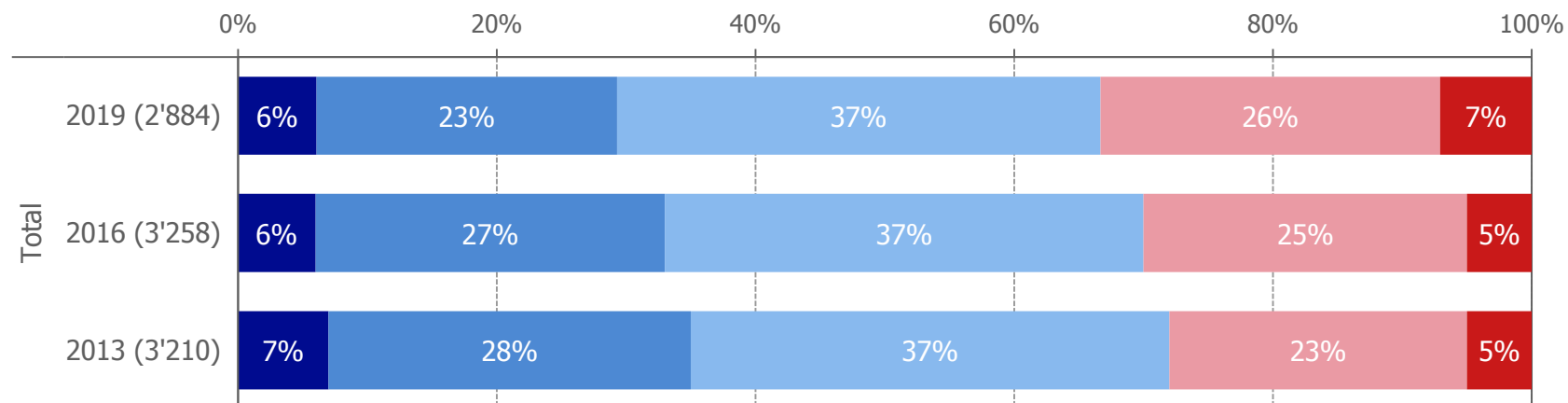


## Fatigue excessive/surcharge de travail: être émotionnellement épuisé

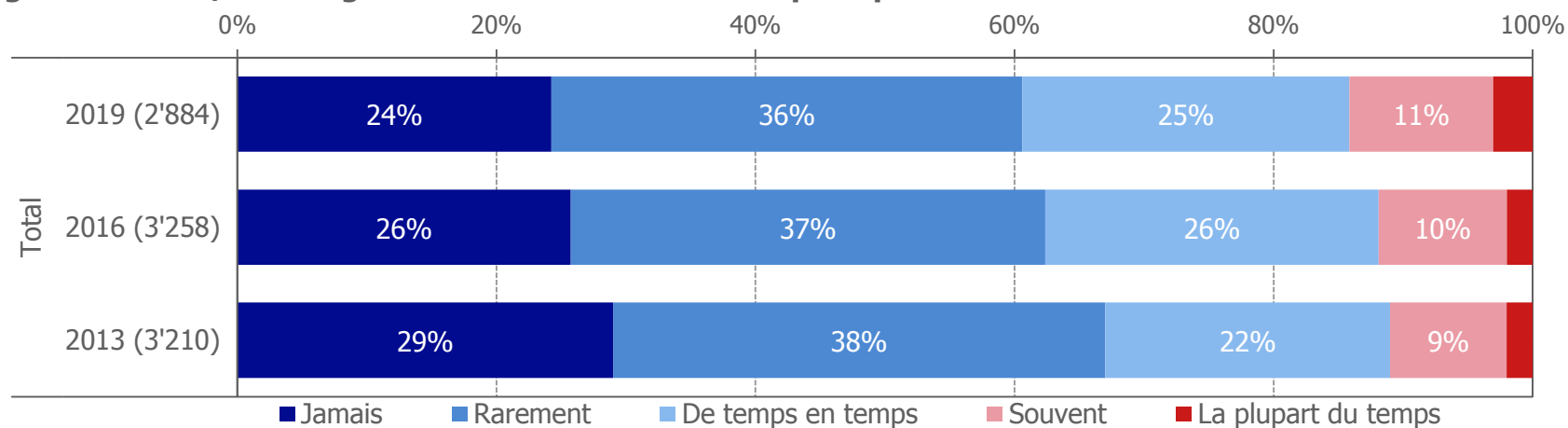


# Changements 2013 à 2019

## Fatigue excessive/surcharge de travail: être vidé

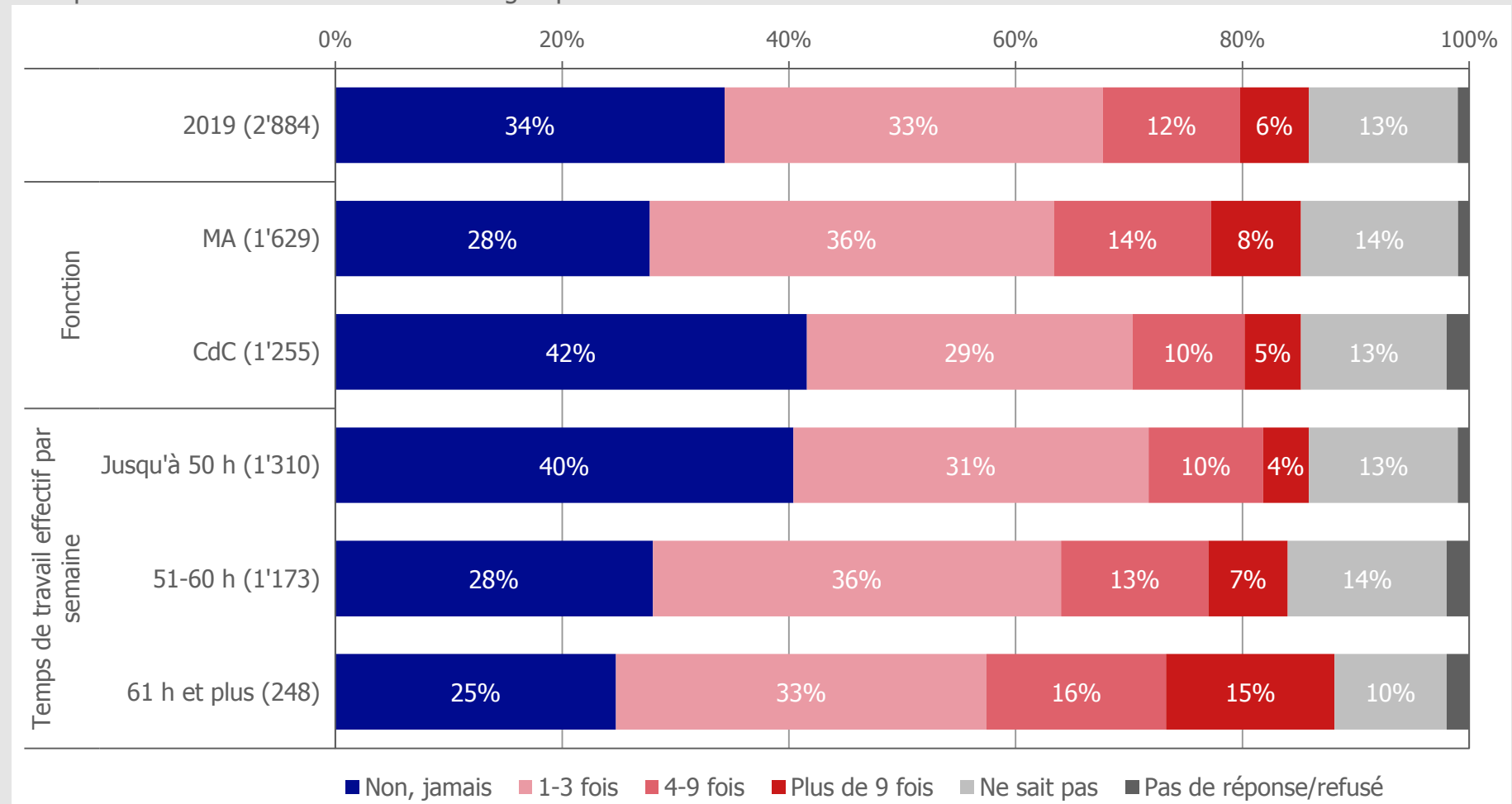


## Fatigue excessive/surcharge de travail: se dire «Je n'en peux plus»



# Expérience personnelle de la mise en danger des patientes et patients

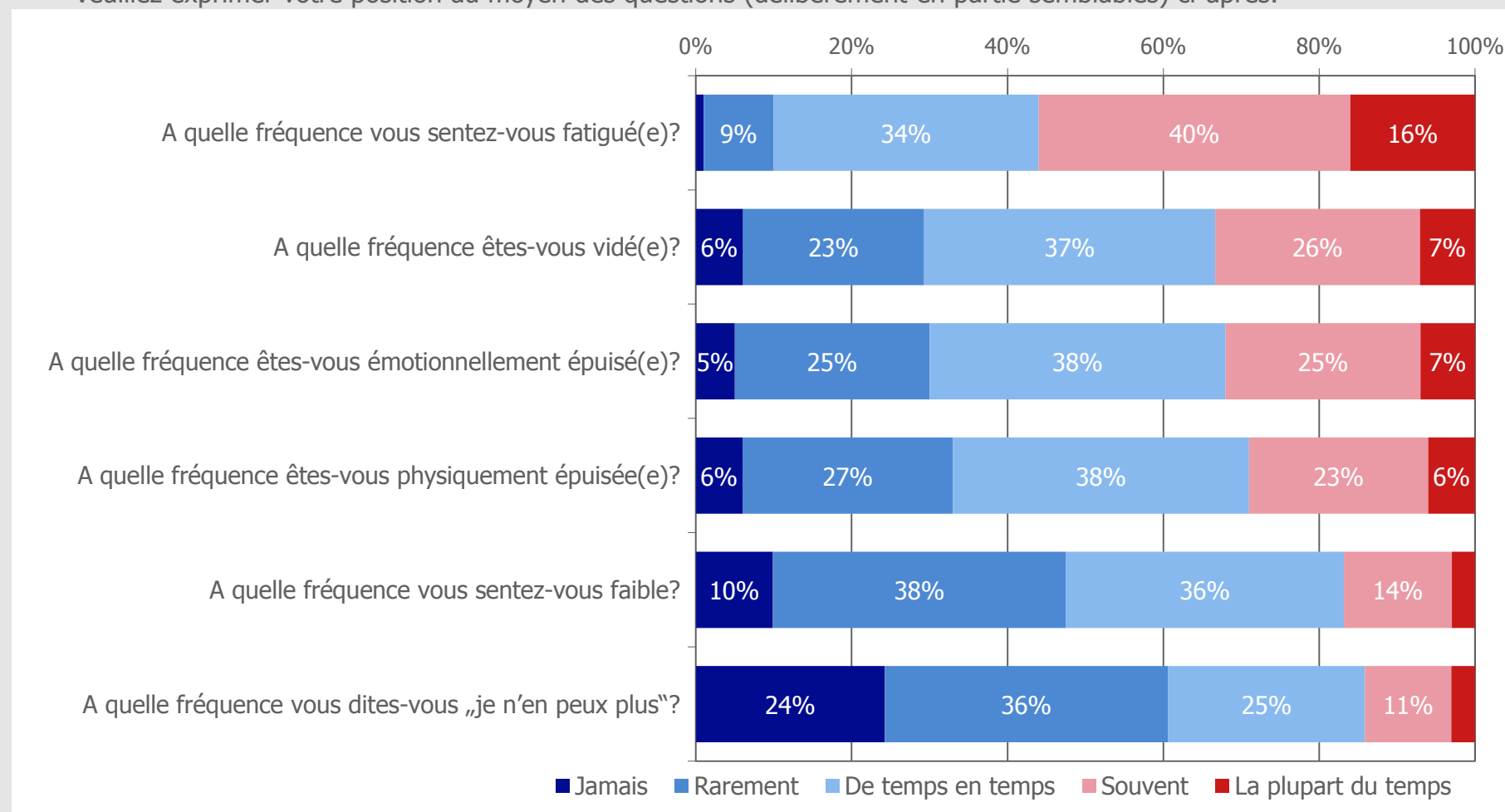
Q10: Avez-vous personnellement vécu, au cours des deux dernières années, qu'un patient ou une patiente a été mis(e) en danger par des médecins en raison de la fatigue professionnelle?



Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Fatigue excessive/surcharge de travail

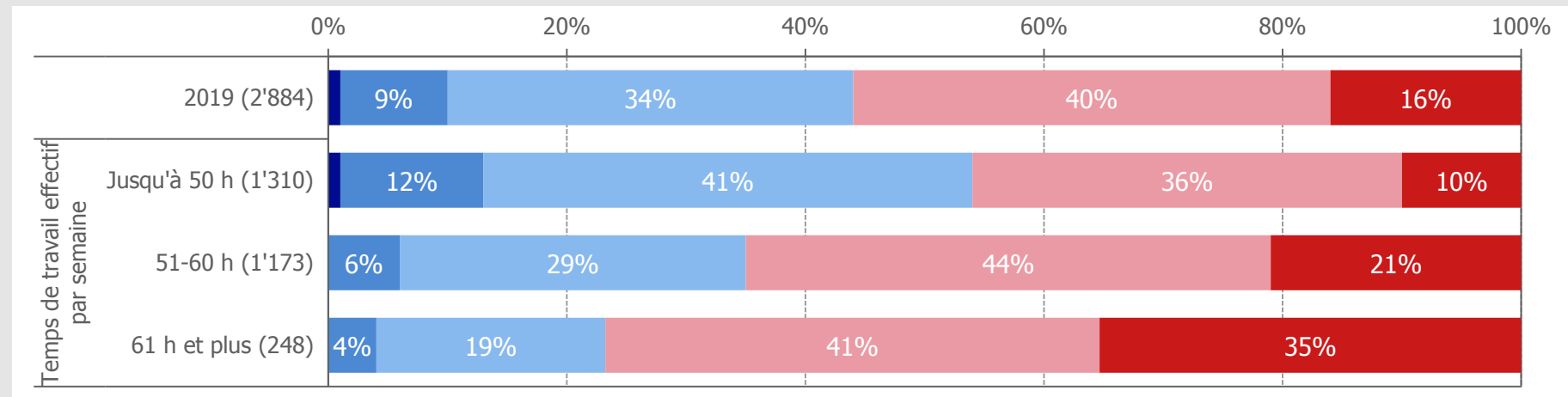
Q11: Comment jugez-vous votre situation personnelle dans le cadre de votre fonction en tant que médecin?  
Veuillez exprimer votre position au moyen des questions (délibérément en partie semblables) ci-après.



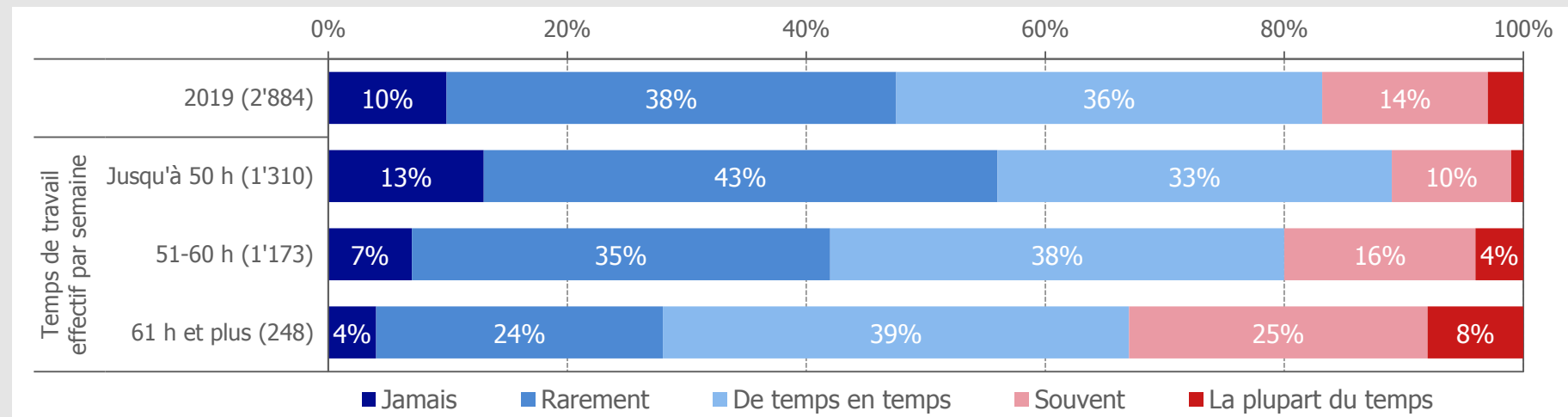
Base: 2'884 interrogés. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Fatigue excessive/surcharge de travail: se sentir fatigué/faible

Q11: A quelle fréquence vous sentez-vous fatigué(e)?

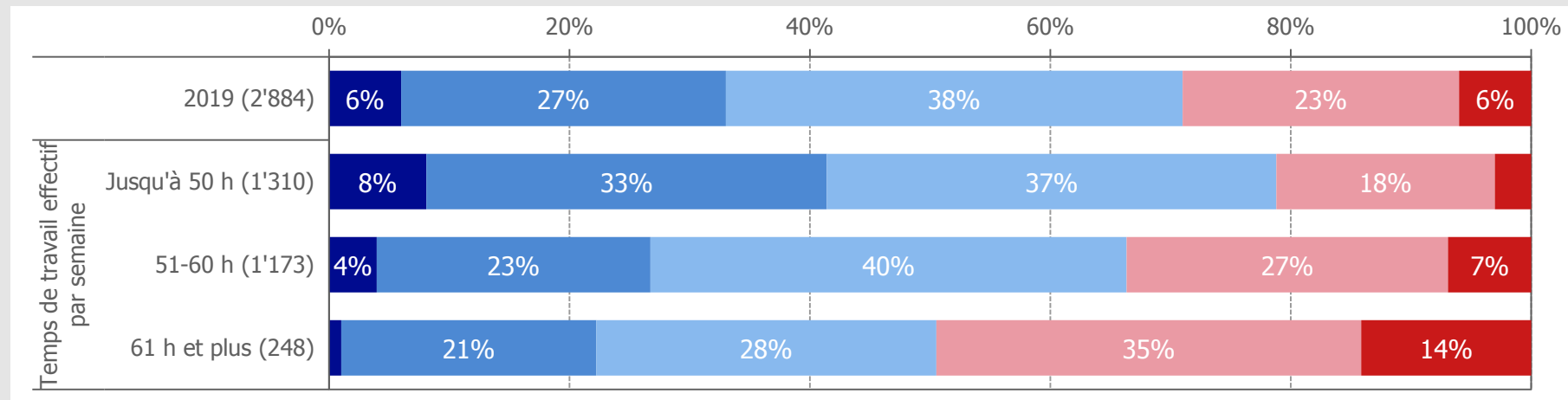


Q11: A quelle fréquence vous sentez-vous faible?

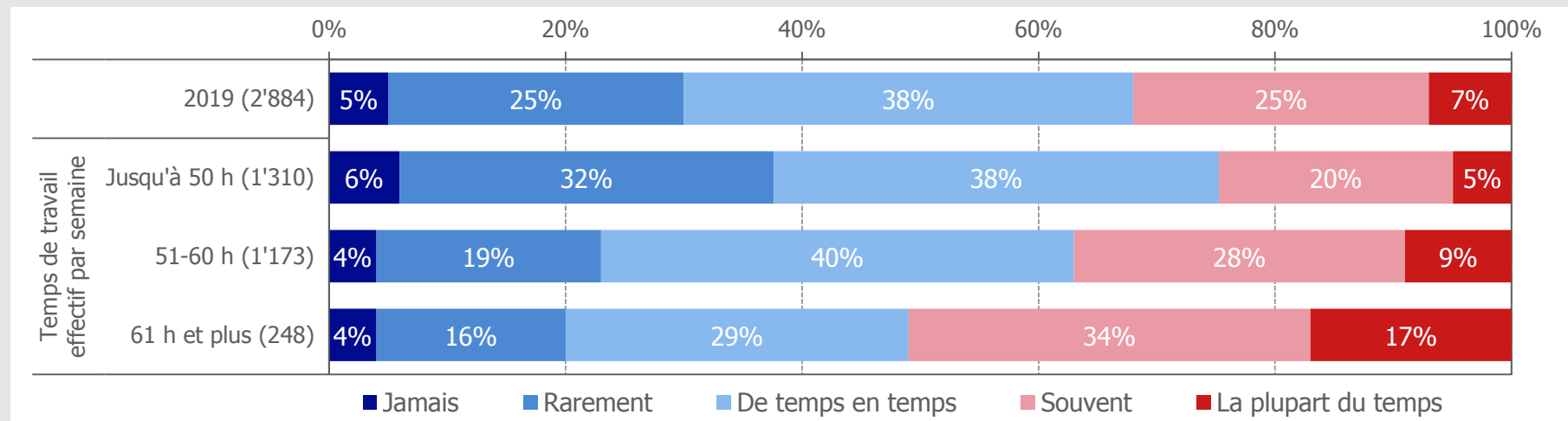


# Fatigue excessive/surcharge de travail: être physiquement/émotionnellement épuisé

Q11: A quelle fréquence êtes-vous physiquement épuisé(e)?

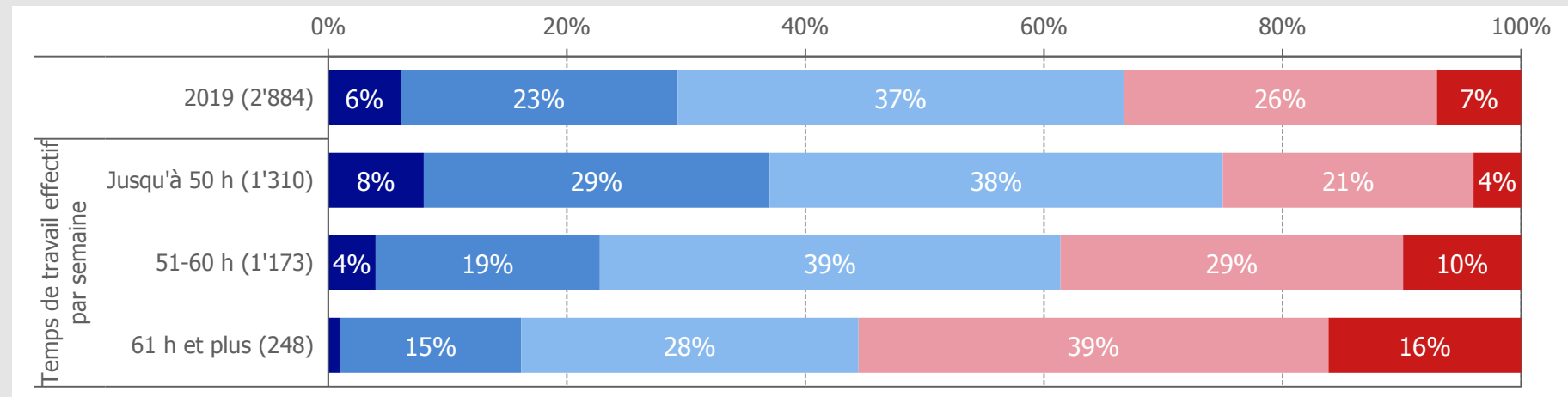


Q11: A quelle fréquence êtes-vous émotionnellement épuisé(e)?

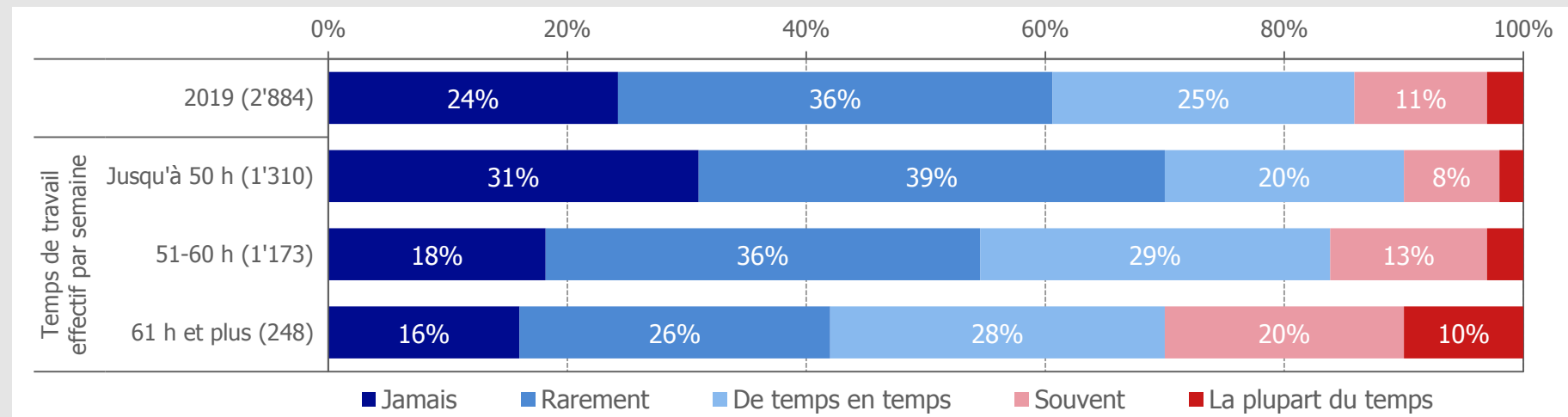


# Fatigue excessive/surcharge de travail: être vidé/«je n'en peux plus»

Q11: A quelle fréquence êtes-vous vidé(e)?



Q11: A quelle fréquence vous dites-vous „je n'en peux plus“?

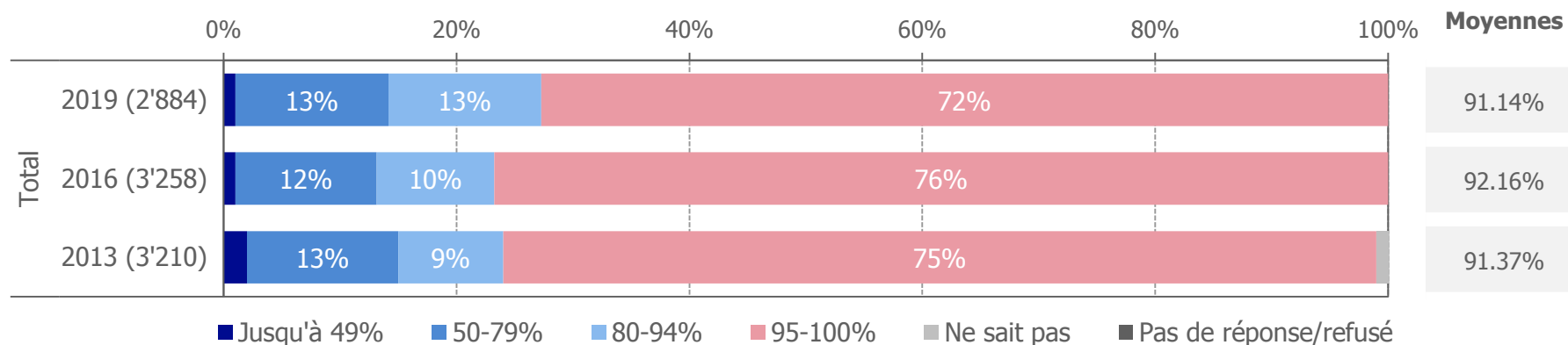


# Taux d'occupation

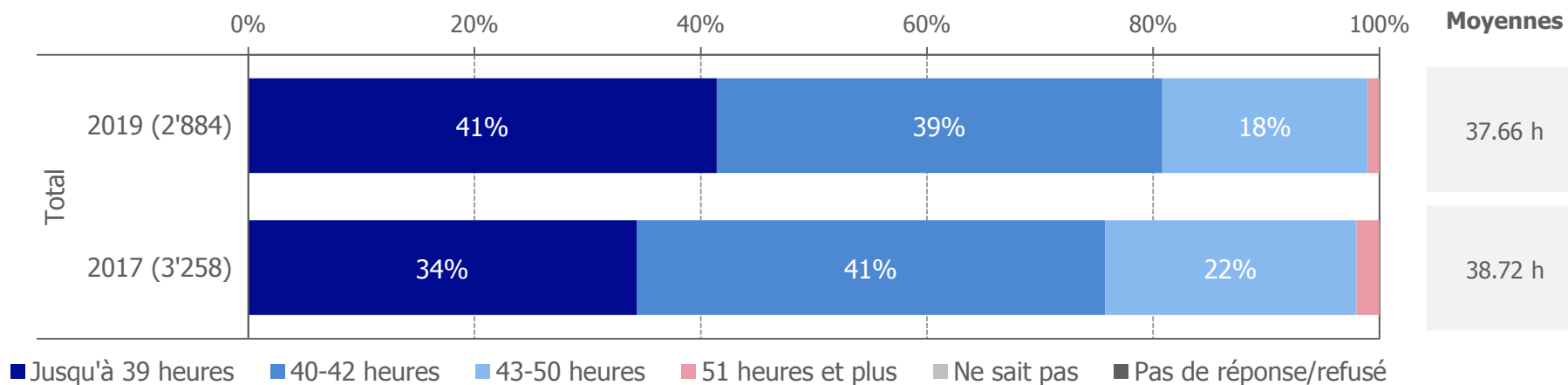


# Changements 2013 à 2019

## Taux d'occupation selon le contrat de travail

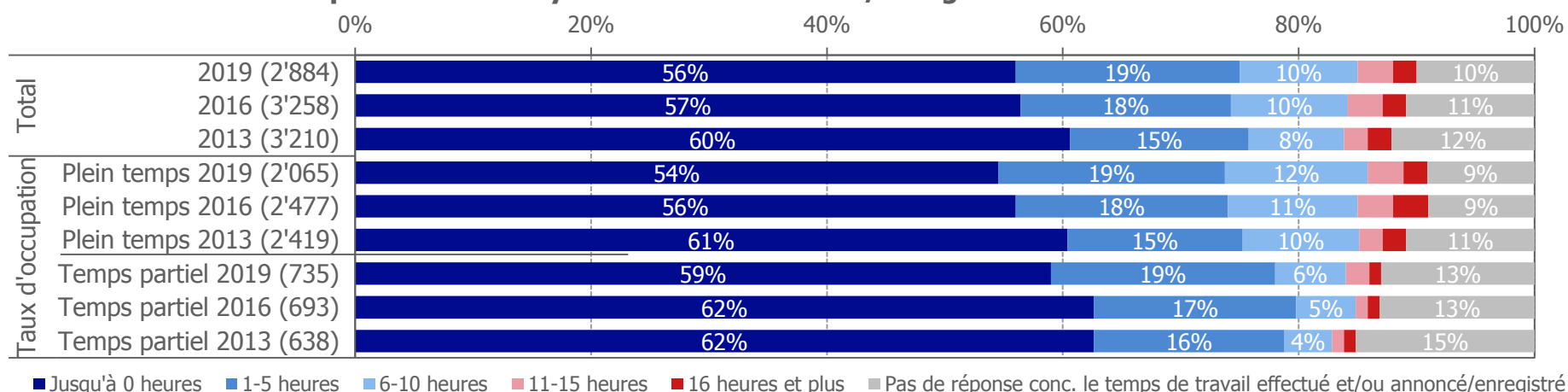


## Heures de travail souhaitées par semaine

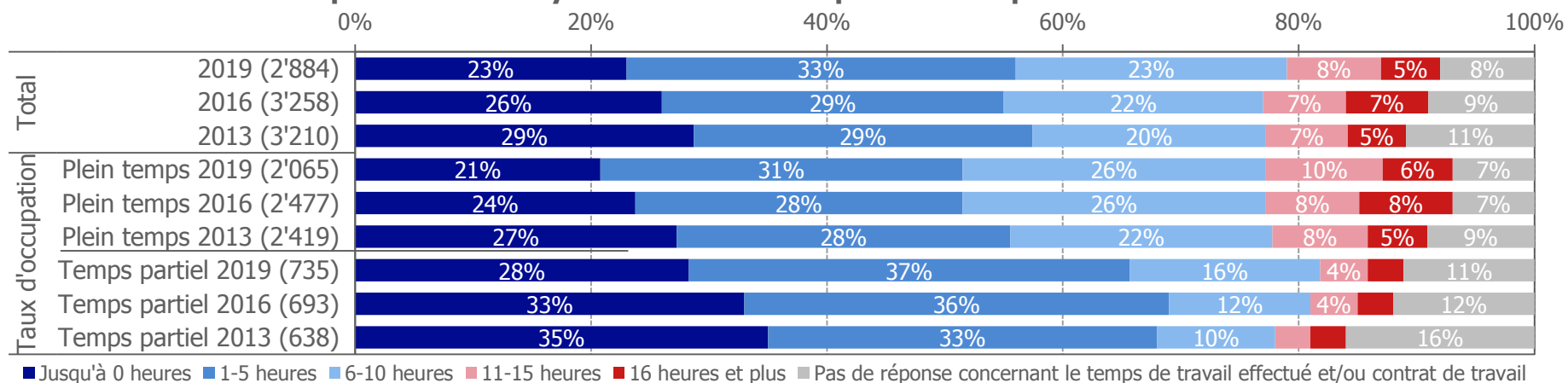


# Changements 2013 à 2019

## Différence entre le temps de travail moyen effectif et annoncé/enregistré

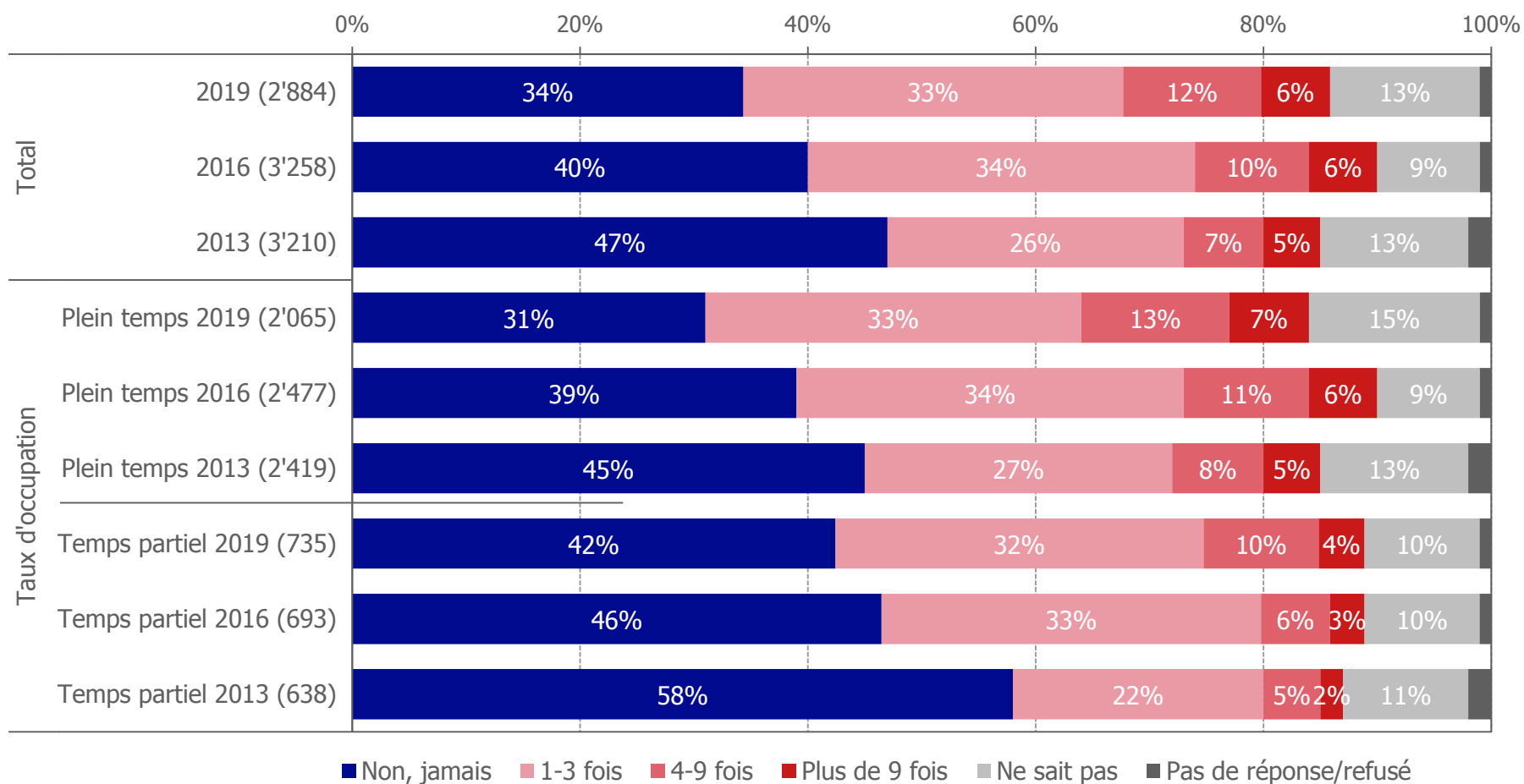


## Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail par semaine selon contrat de travail



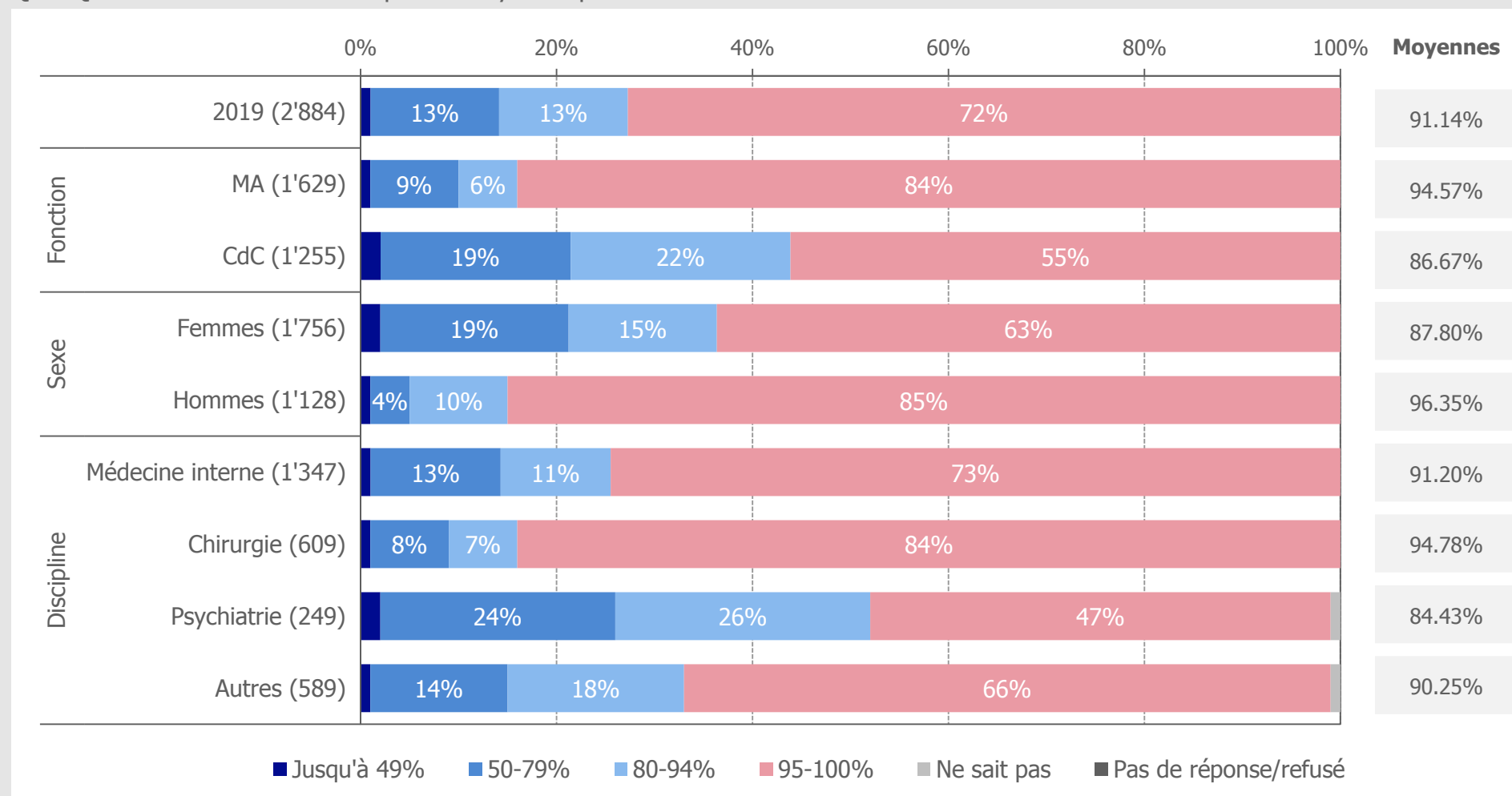
# Changements 2013 à 2019

## Mise en danger de patients



# Taux d'occupation selon le contrat de travail

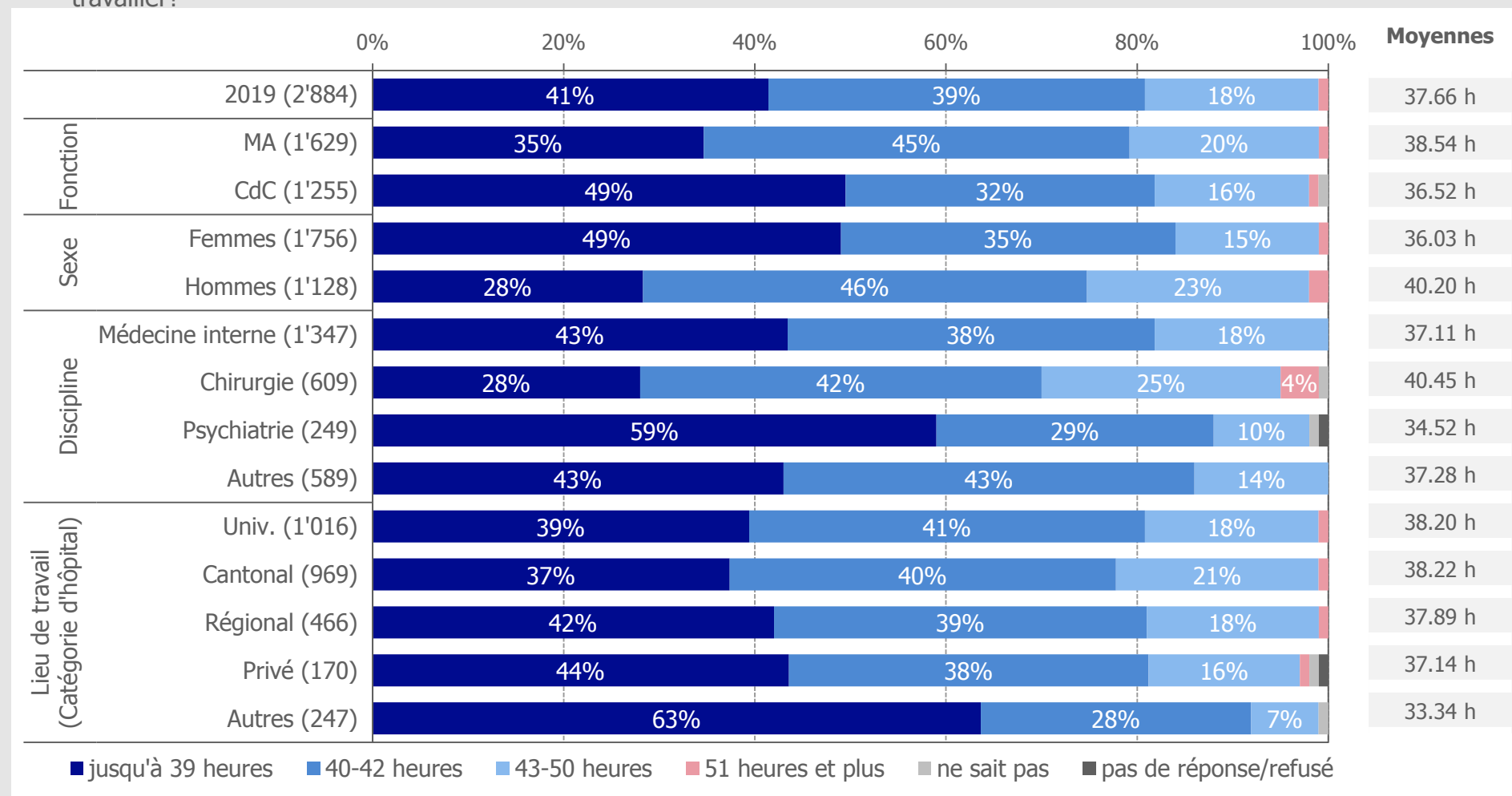
Q05: Quel était votre taux d'occupation moyen d'après votre contrat de travail en 2019?



Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

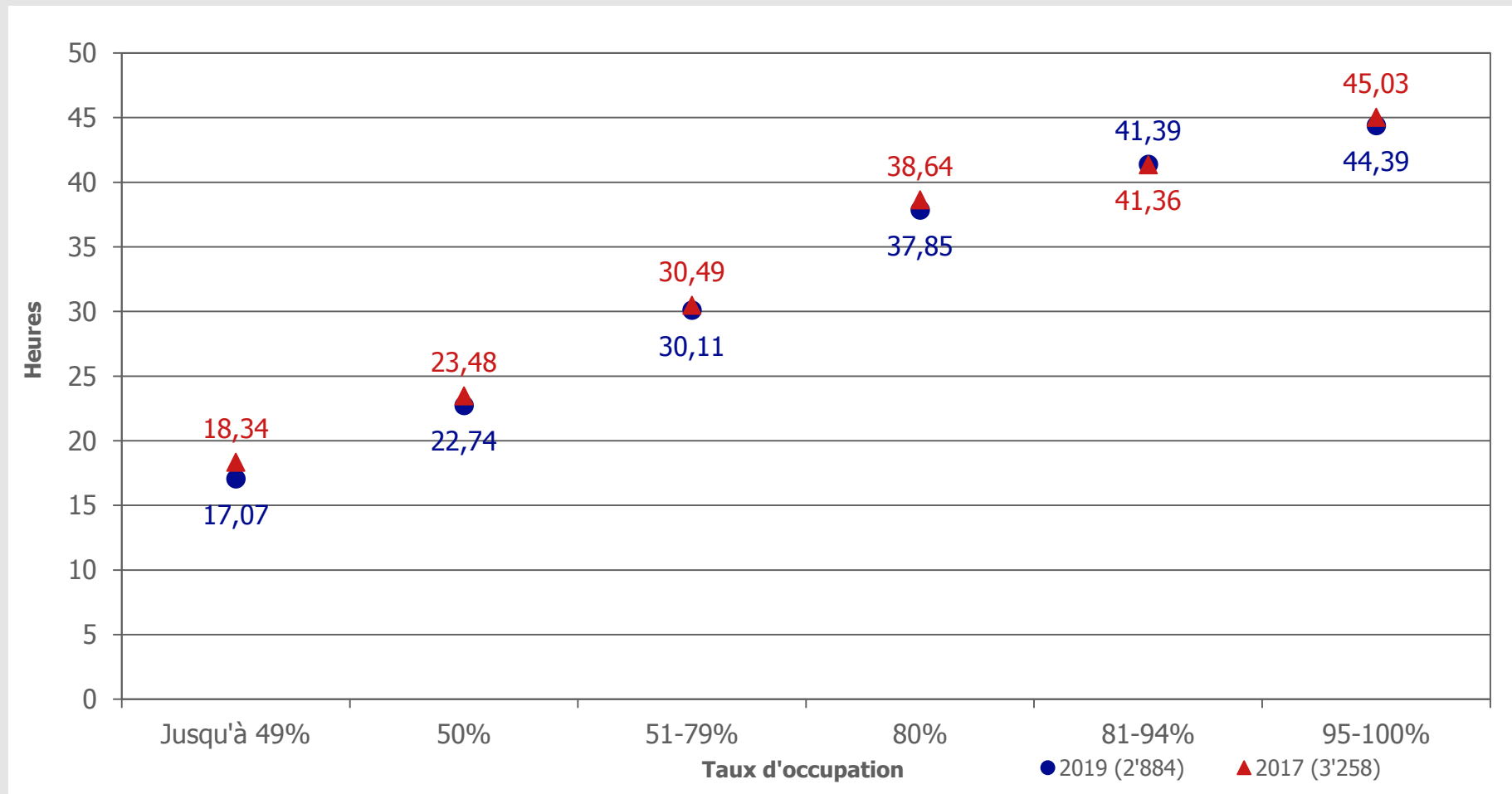
# Nombre d'heures de travail hebdomadaire souhaité

Q06: Si vous pouviez choisir librement, à quel taux d'occupation, respectivement combien d'heures par semaine aimeriez-vous travailler?



# Heures de travail souhaitées en fonction du taux d'occupation

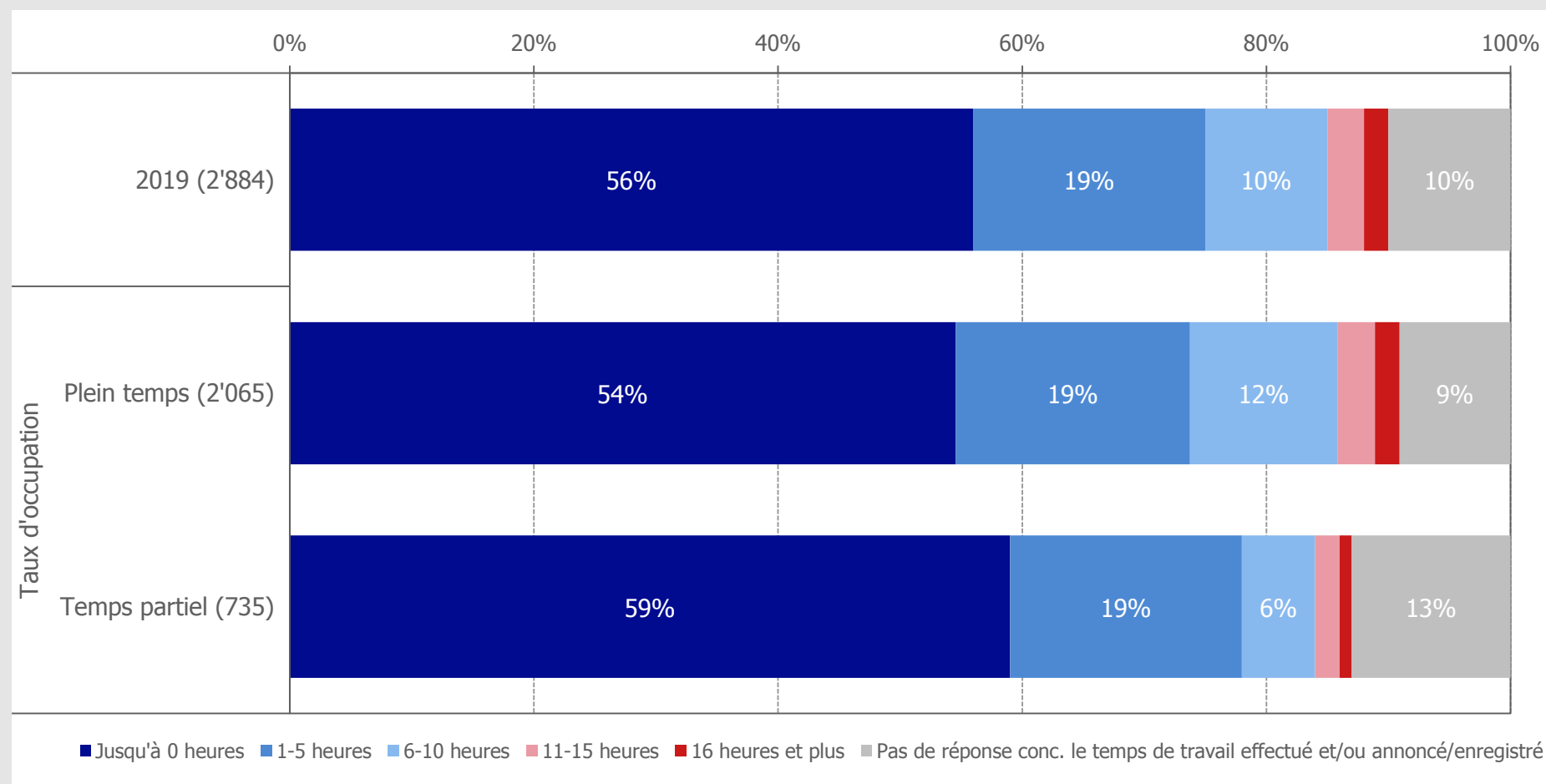
Q06: Si vous pouviez choisir librement, à quel taux d'occupation, respectivement combien d'heures par semaine aimeriez-vous travailler?



# Différence entre le temps de travail moyen effectif et le temps de travail annoncé/enregistré (par semaine)

Q03: Combien d'heures de travail avez-vous annoncées/enregistrées en moyenne par semaine en 2019?

Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?

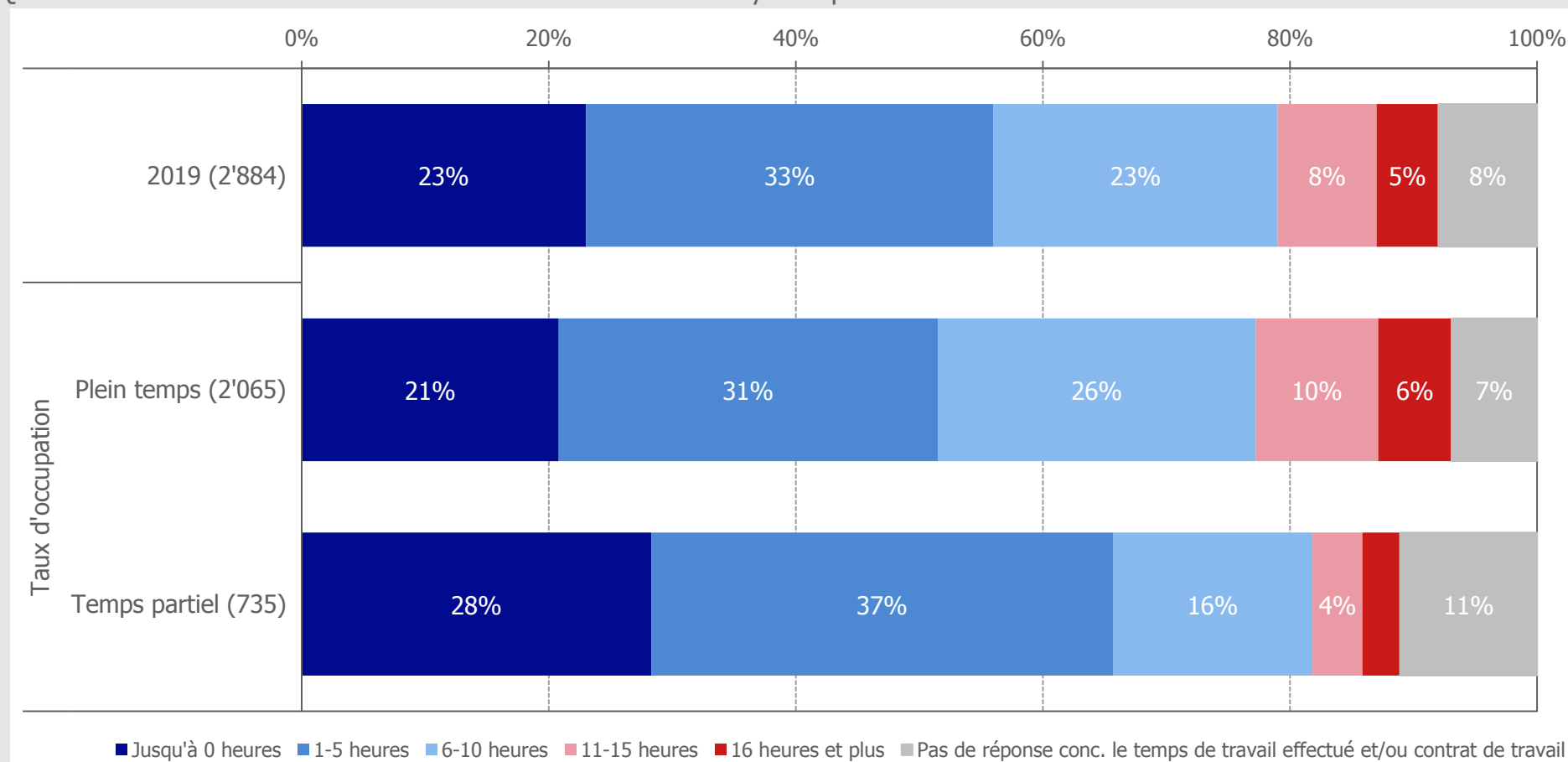


Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Différence entre le temps de travail moyen effectif et selon contrat de travail (par semaine)

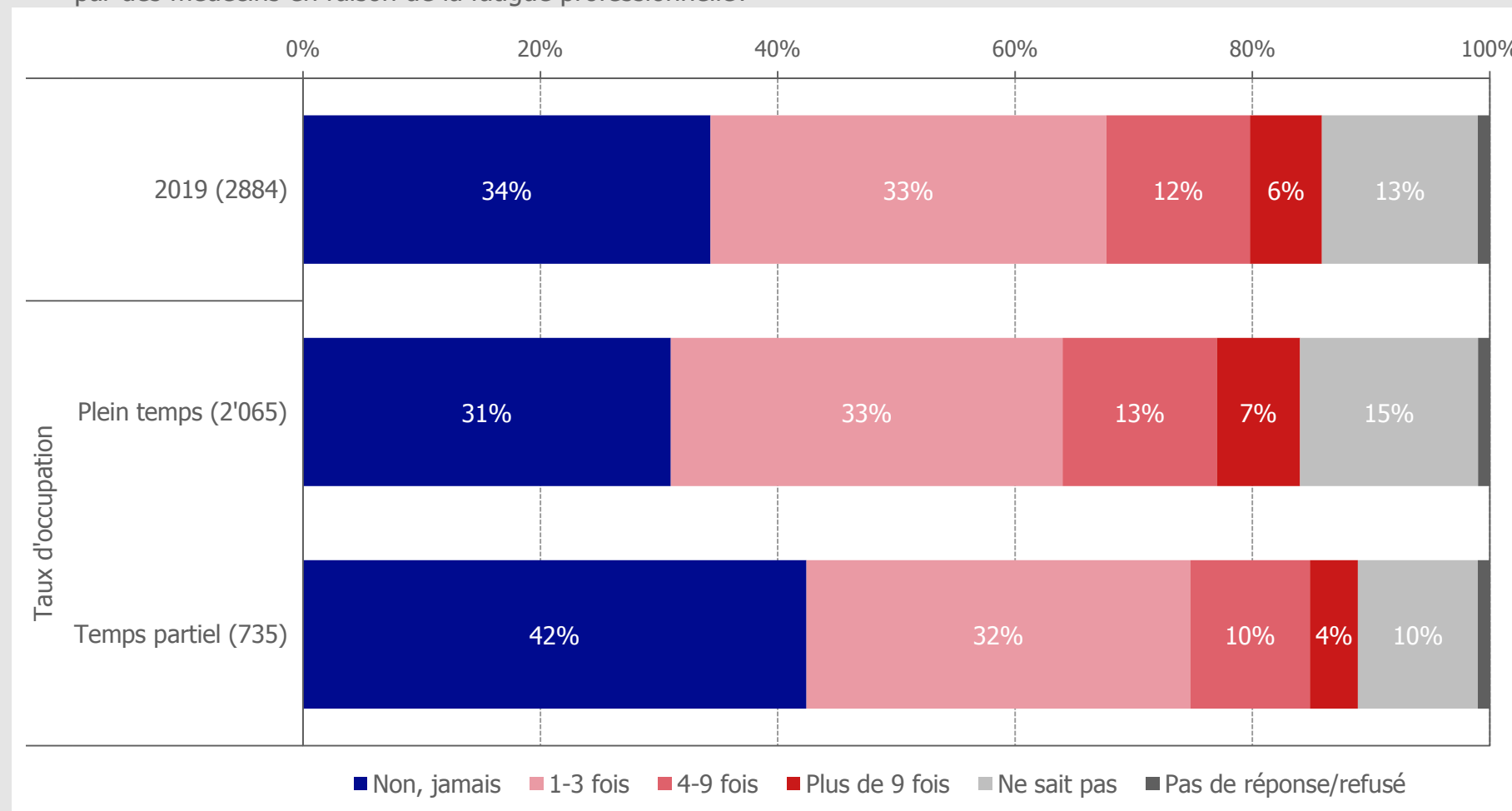
Q04: Combien d'heures de travail par semaine étaient prévues dans votre contrat de travail en 2019? (s'il y a plusieurs contrats de travail: en moyenne)

Q02: Combien d'heures avez-vous effectivement travaillé en moyenne par semaine au cours de l'année civile 2019?



# Mise en danger de patientes et de patients

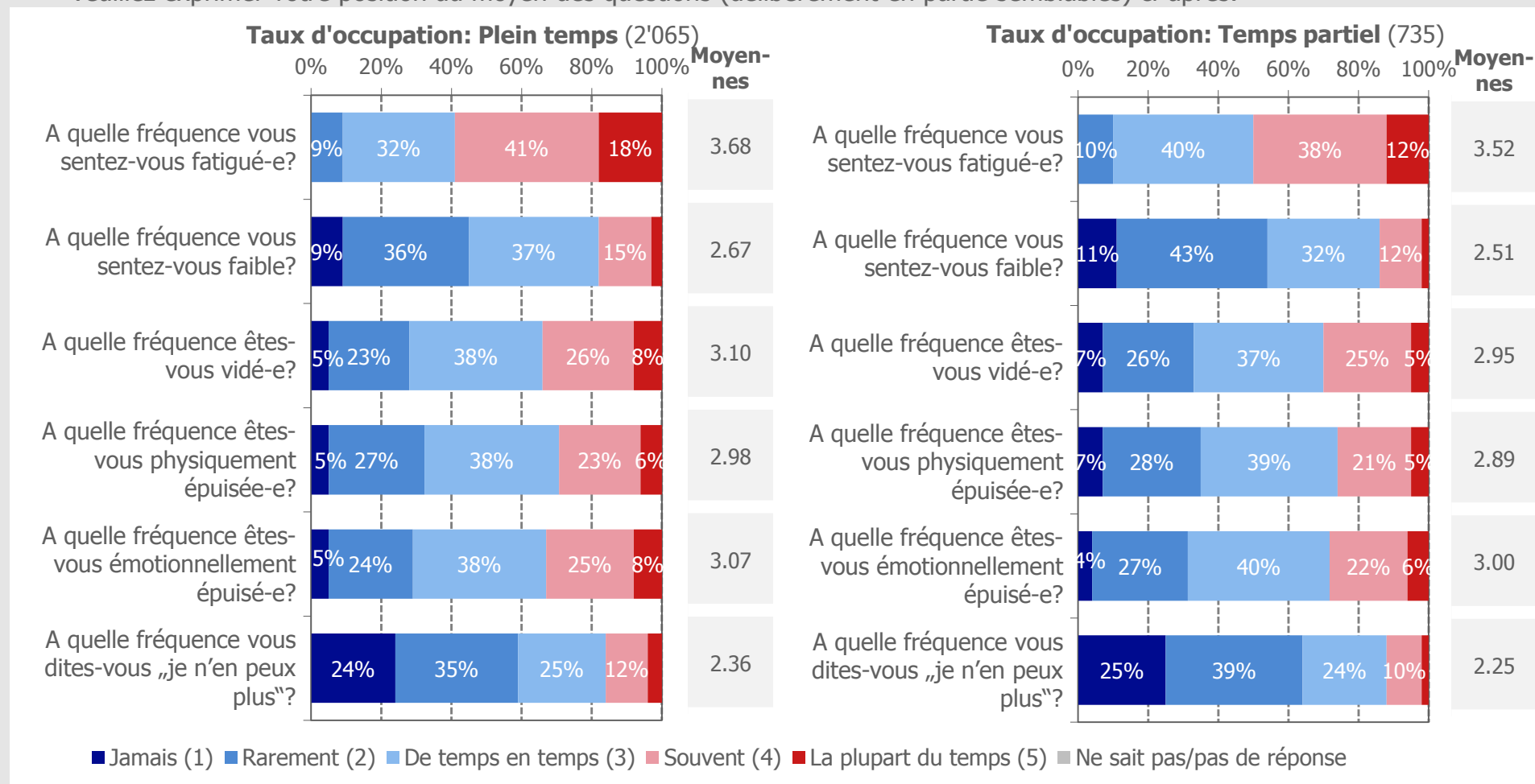
Q10: Avez-vous personnellement vécu, au cours des deux dernières années, qu'un patient ou une patiente a été mis(e) en danger par des médecins en raison de la fatigue professionnelle?



Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Fatigue excessive

Q11: Comment jugez-vous votre situation personnelle dans le cadre de votre fonction en tant que médecin?  
Veuillez exprimer votre position au moyen des questions (délibérément en partie semblables) ci-après.

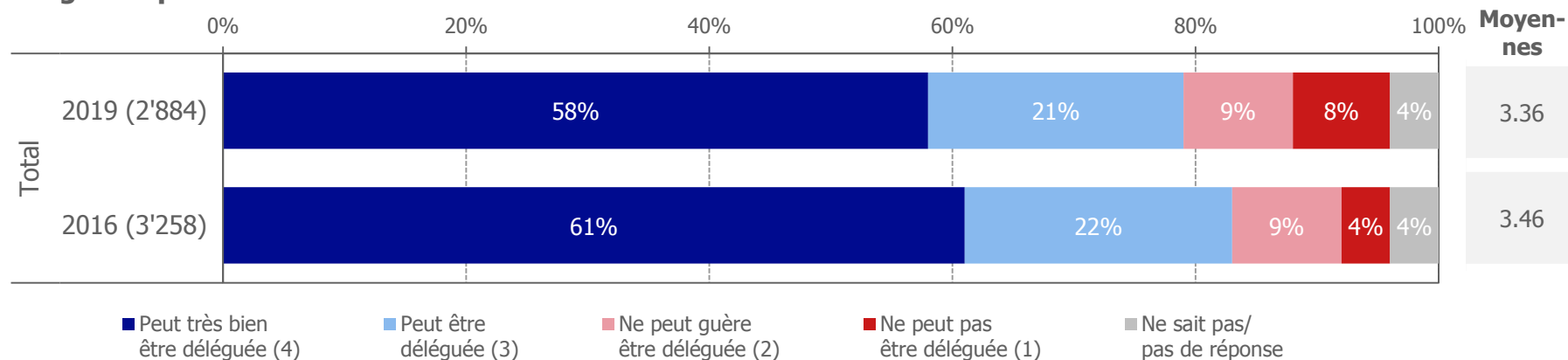


# Tâches administratives

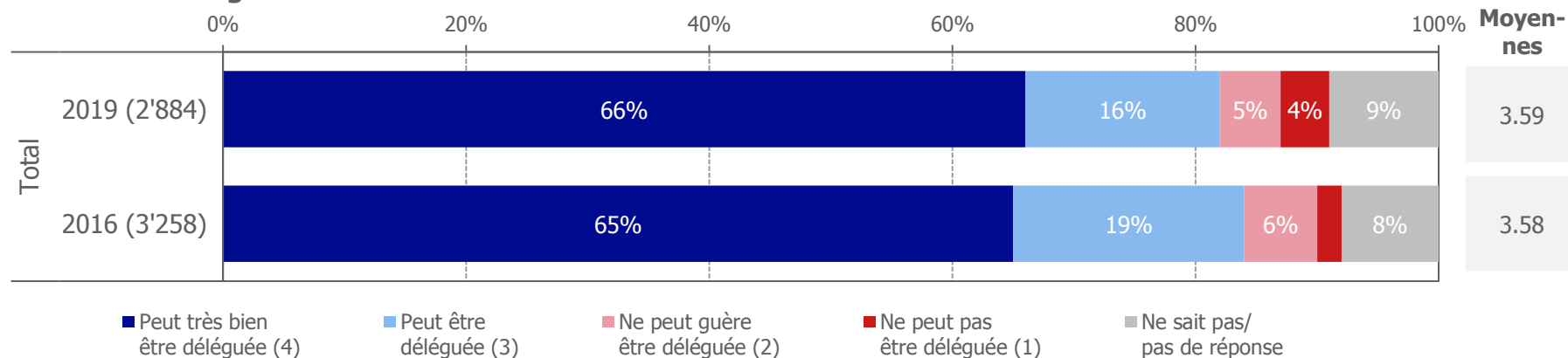


# Changements 2016 à 2019

## Codage des prestations fournies

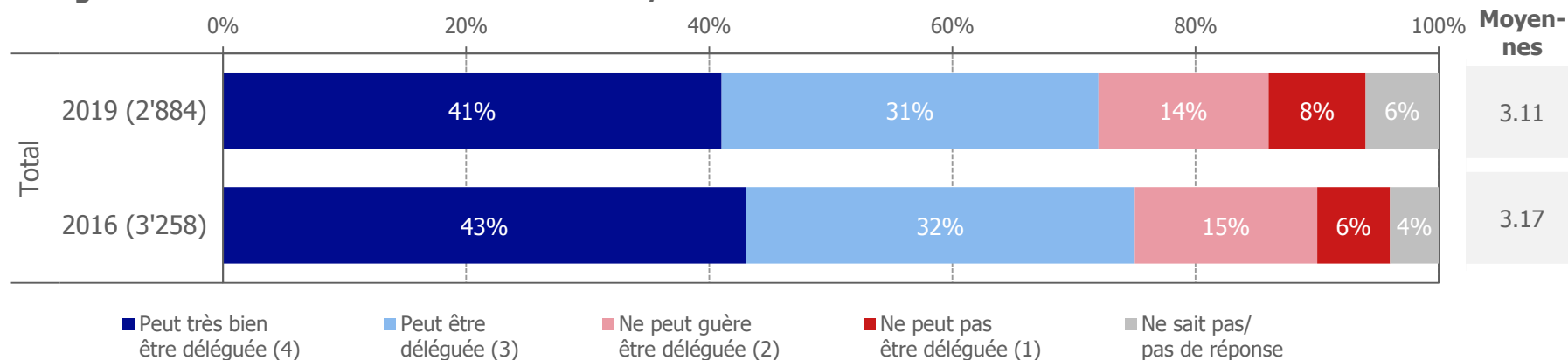


## Contrôle du codage

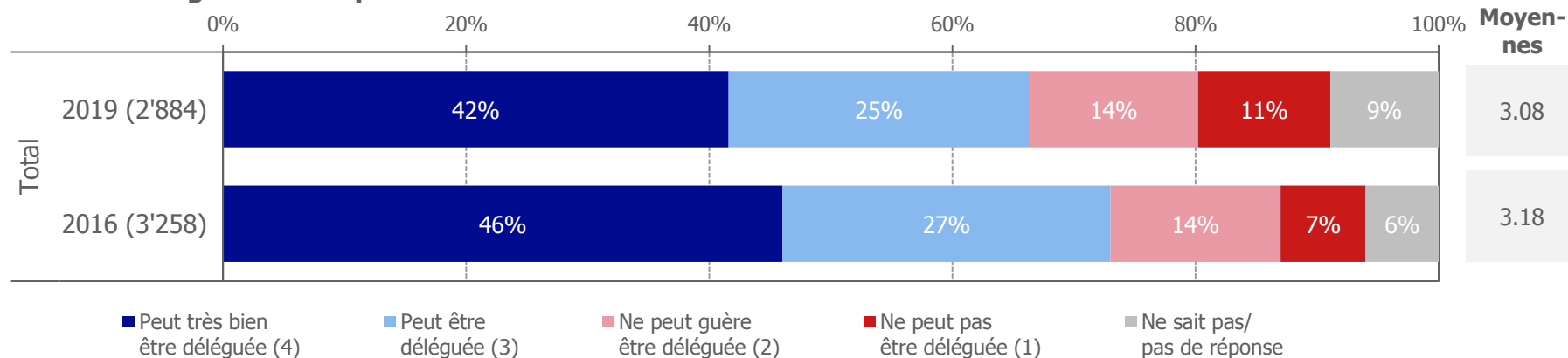


# Changements 2016 à 2019

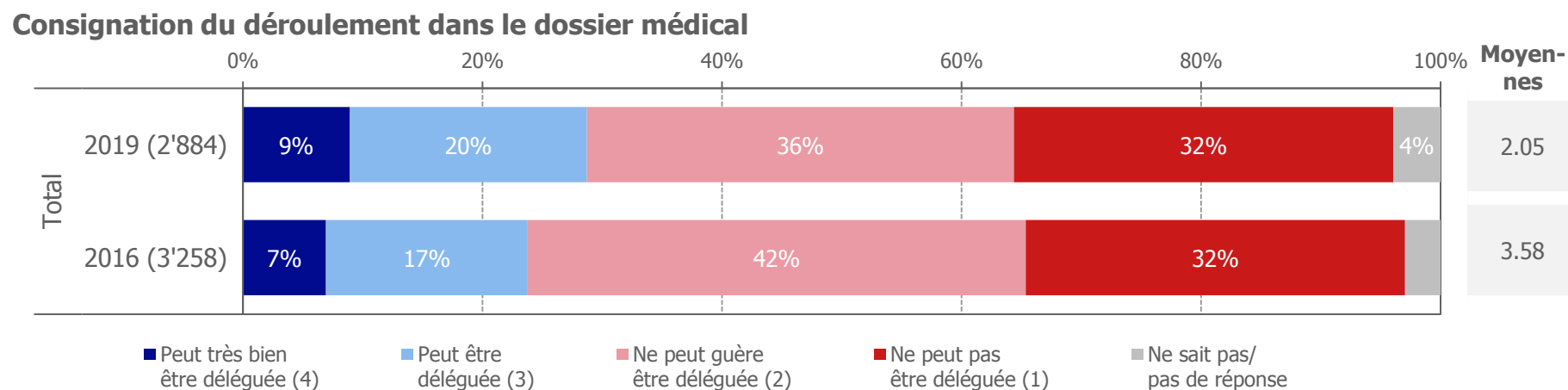
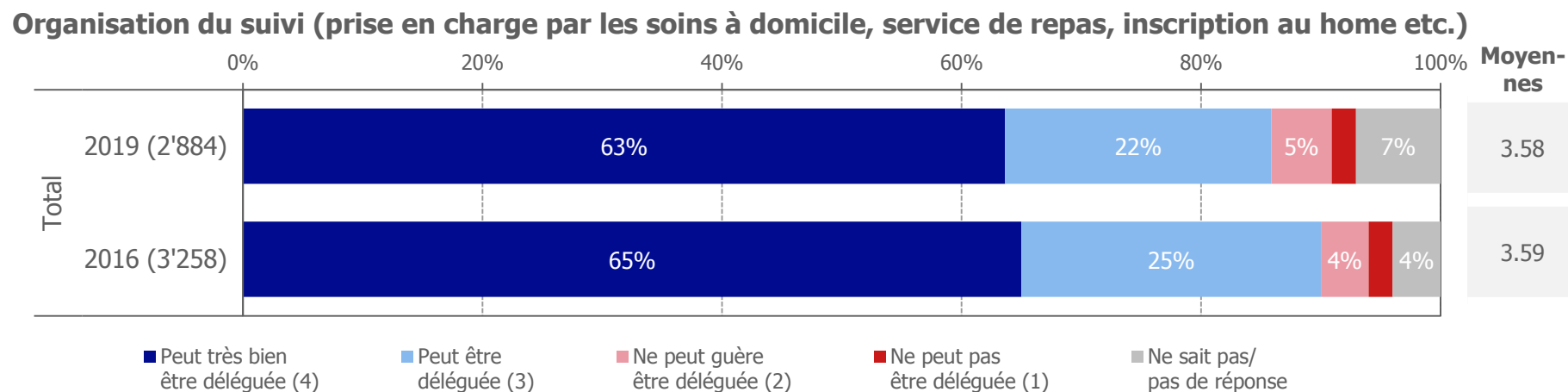
## Echange administratif avec les caisses-maladie/assurances



## Demandes de garantie de paiement

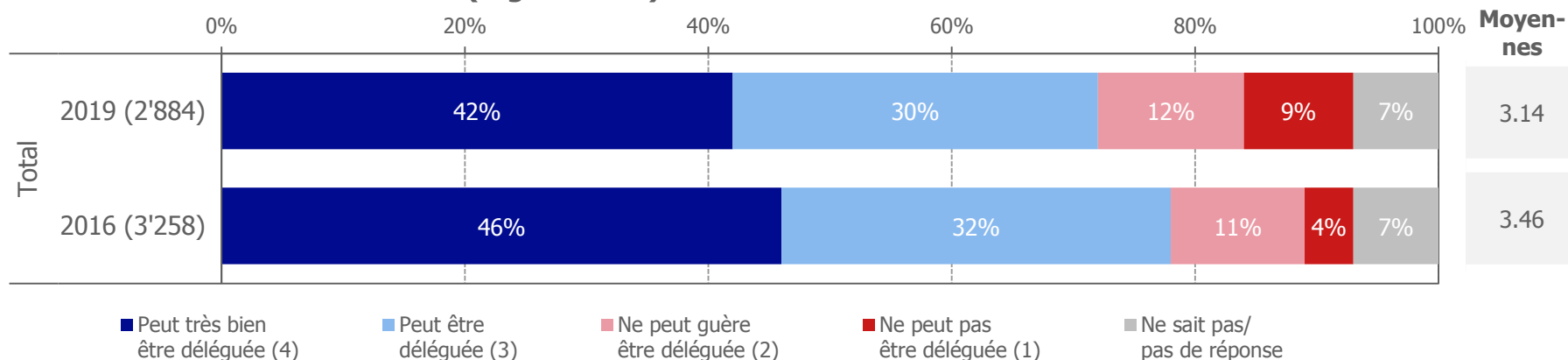


# Changements 2016 à 2019

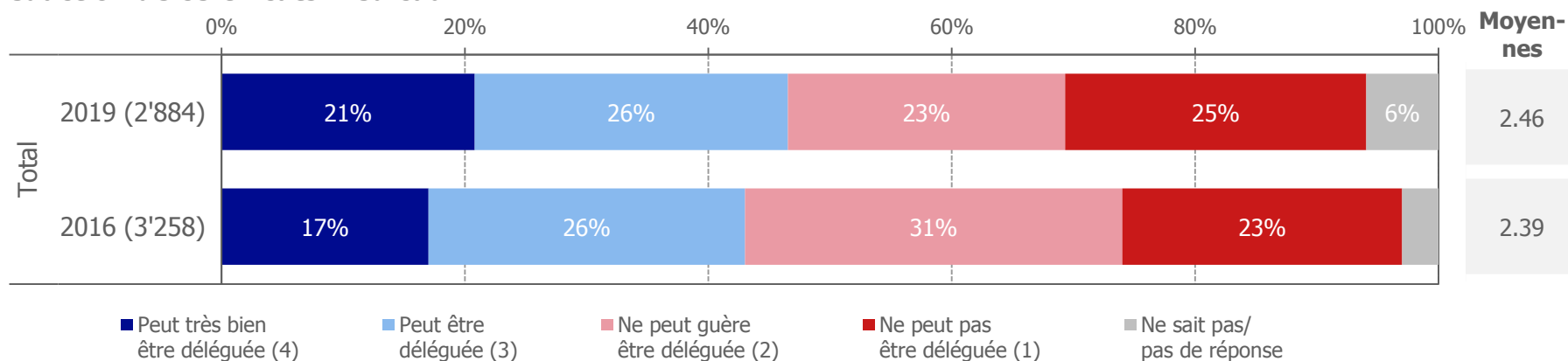


# Changements 2016 à 2019

## Autres travaux de documentation (registre etc.)

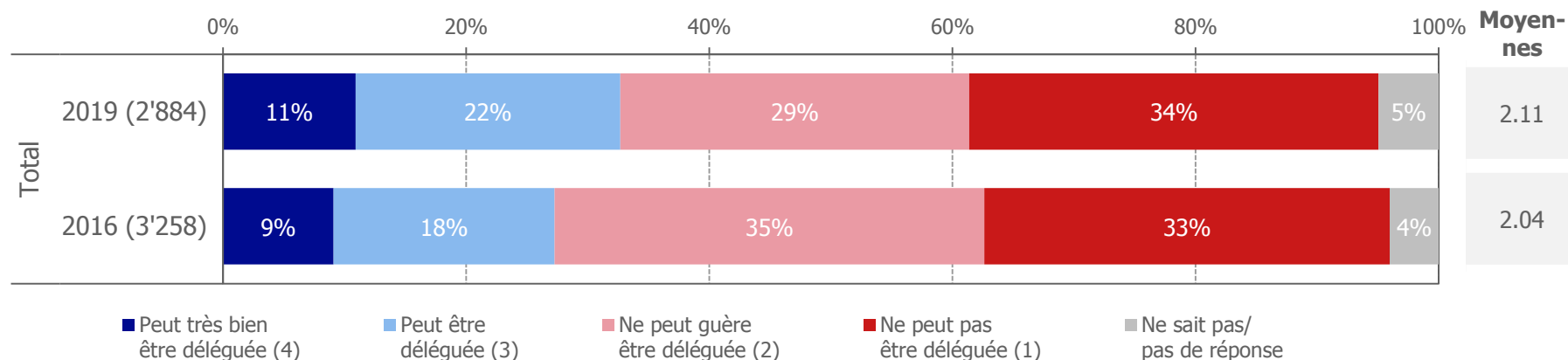


## Rédaction de certificats médicaux

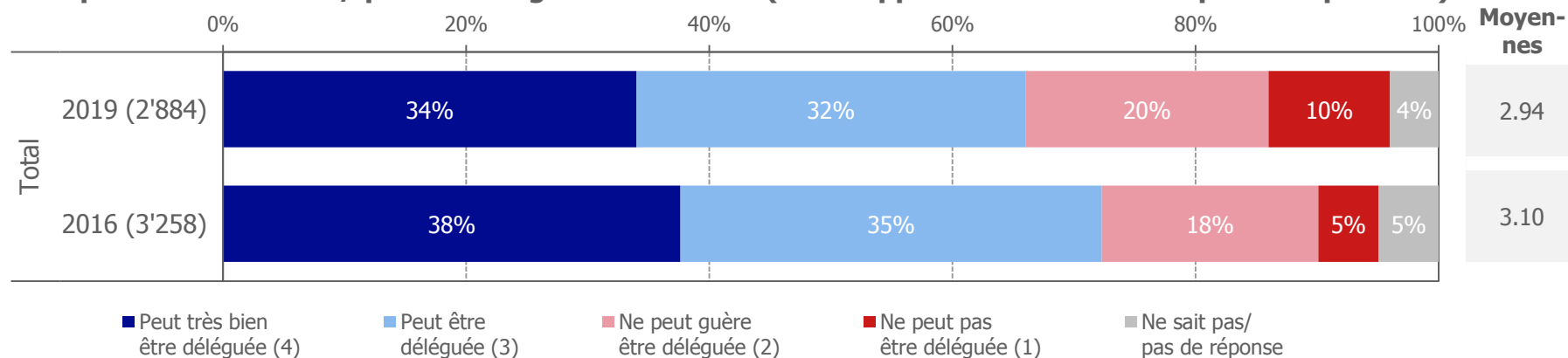


# Changements 2016 à 2019

## Etablissement d'ordonnances médicales

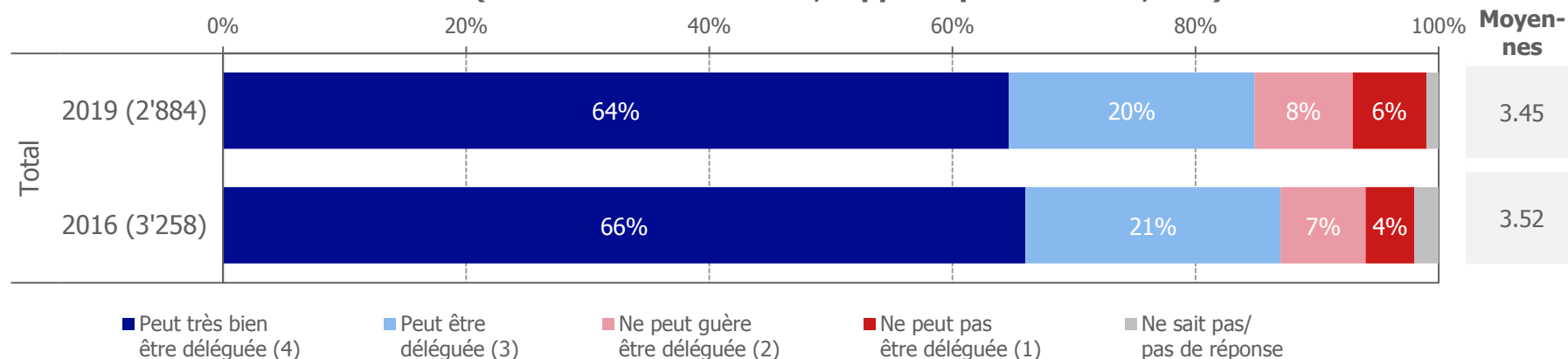


## Correspondances interne/questions organisationnelles (sans rapport avec l'activité auprès des patients)

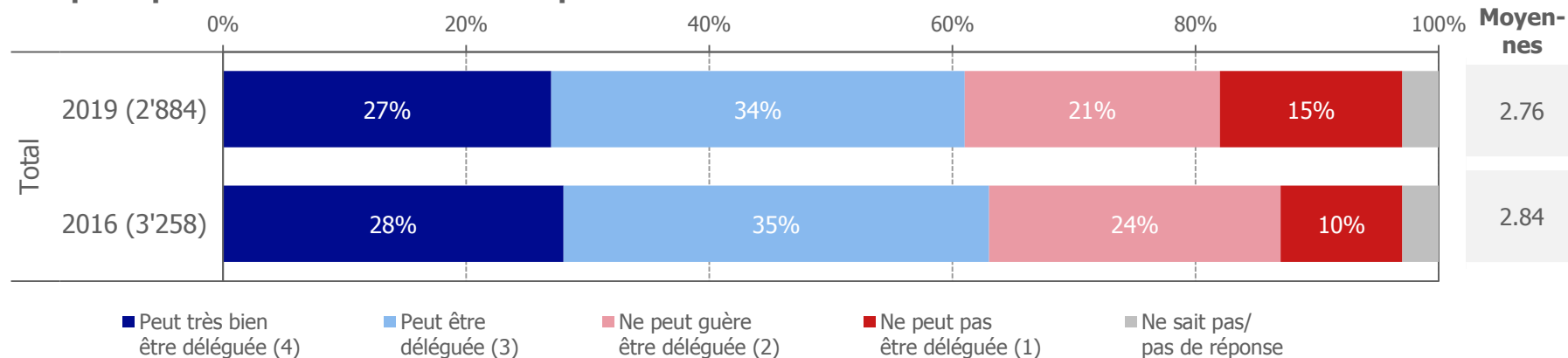


# Changements 2016 à 2019

## Demande d'informations externes (résultats de laboratoire, rapports préliminaires, etc.)

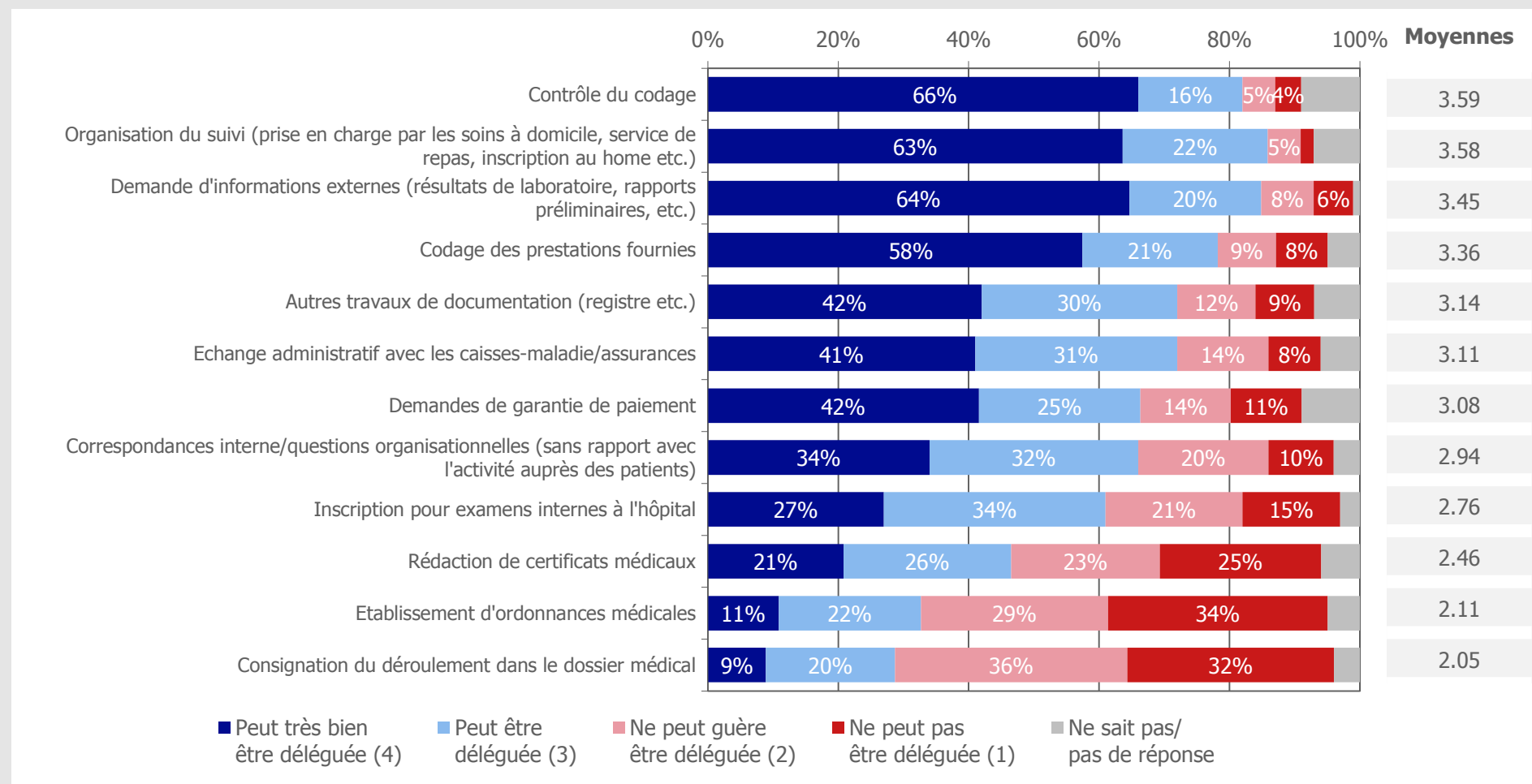


## Inscription pour examens internes à l'hôpital



# Délégation de tâches administratives

Q16: Veuillez cocher parmi les tâches énumérées ci-après, celles qui, à votre avis, font partie des tâches administratives pouvant être déléguées resp. dans quelle mesure elles peuvent être facilement déléguées.



Base: 2'884 interrogés. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Délégation de tâches administratives

Q16: Veuillez cocher parmi les tâches énumérées ci-après, celles qui, à votre avis, font partie des tâches administratives pouvant être déléguées resp. dans quelle mesure elles peuvent être facilement déléguées.

	Fonction		Sexe		Langue	
	MA (1'629)	CdC (1'255)	Femmes (1'756)	Hommes (1'128)	Allem. (2'256)	Franç./ ital. (628)
significatif						
Codage des prestations fournies	3.36	3.36	3.35	3.36	3.30	3.55
Contrôle du codage	3.65	3.52	3.60	3.58	3.57	3.65
Echange administratif avec les caisses-maladie/assurances	3.16	3.03	3.09	3.13	3.07	3.23
Demandes de garantie de paiement	3.11	3.04	3.07	3.10	2.96	3.52
Organisation du suivi (prise en charge par les soins à domicile, service de repas, inscription au home etc.)	3.57	3.58	3.60	3.54	3.60	3.51
Consignation du déroulement dans le dossier médical	2.04	2.06	2.00	2.13	2.00	2.24
Autres travaux de documentation (registre etc.)	3.10	3.19	3.15	3.13	3.10	3.29
Rédaction de certificats médicaux	2.41	2.54	2.51	2.39	2.45	2.50
Etablissement d'ordonnances médicales	1.99	2.26	2.12	2.10	2.19	1.83
Correspondances interne/questions organisationnelles (sans rapport avec l'activité auprès des patients)	2.99	2.86	2.96	2.90	2.85	3.23
Demande d'informations externes (résultats de laboratoire, rapports préliminaires, etc.)	3.39	3.52	3.47	3.41	3.43	3.52
Inscription pour examens internes à l'hôpital	2.65	2.90	2.80	2.70	2.68	3.04

# Autres activités pouvant être déléguées

Q16: A votre avis, y a-t-il encore d'autres tâches/activités qui peuvent être déléguées?

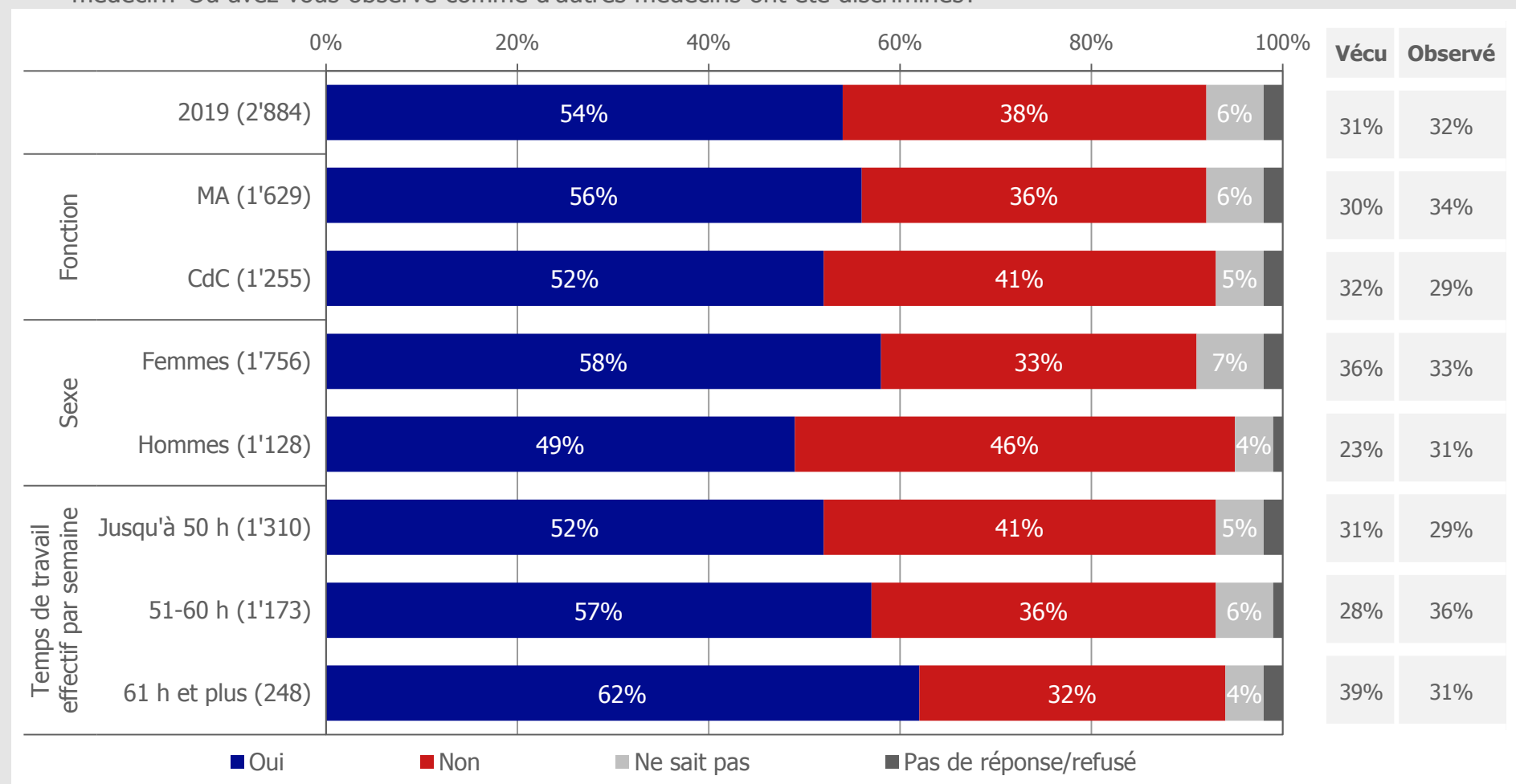
<b>Les mentions les plus fréquentes (au minimum 15 mentions)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Activités administratives, travaux de secrétariat	125	4%
Organiser des rendez-vous, des heures de consultation, organisation d'entretiens avec les proches	87	3%
Examens simples des patientes/patients (par ex. vérification des paramètres vitaux, ECG, etc.) soins infirmiers (par ex. soins des plaies), préparation aux examens	78	3%
Rédaction et préparation de rapports	72	2%
Travaux de documentation, établir des statistiques, archivage	54	2%
Solliciter et réunir des informations et des rapports	52	2%
Travaux organisationnels (par ex. des plannings de service, organisation de la formation postgraduée, de tables rondes, etc.)	49	2%
Gestion des appels téléphoniques, répondre aux questions simples par téléphone	48	2%
Anamnèse, inscrire les médicaments lors de l'entrée	41	1%
Inscriptions (services internes ou externes) pour des examens et des thérapies	37	1%
Entretiens simples avec des patients, information de patientes/patients, correspondance par e-mail	37	1%
Facturation, codages	32	1%
Etablissement de rapports sur dictée	29	1%
Organiser un traitement ultérieur, la communication avec des médecins resp. lors d'un traitement préalable et ultérieur	23	1%
Liste de diagnostics (adapter, actualiser, écrire, taper, compléter)	22	1%
Rédaction/préparation des enregistrements de l'évolution de la maladie dans l'historique médical	18	1%
Préparation/nettoyage/maintenance des appareils, préparation et rangement des salles de consultation, préparer le matériel	17	1%
S'annoncer au laboratoire	16	1%

# Discrimination



# Discrimination

Q17: Avez-vous été victime de discrimination au cours des 5 dernières années dans vos activités professionnelles en tant que médecin? Ou avez-vous observé comme d'autres médecins ont été discriminés?



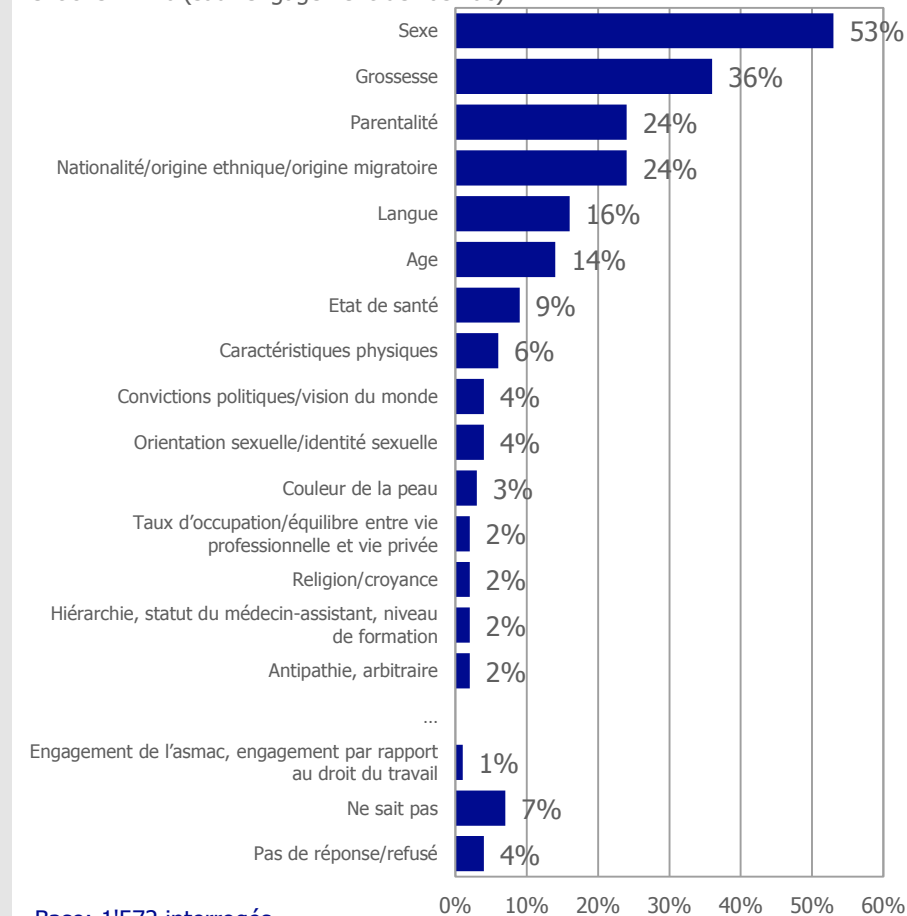
Base: Le nombre de participants entre parenthèses. Pour des raisons de lisibilité, les valeurs inférieures à 4% ne sont pas indiquées.

# Discrimination: caractéristiques/conséquences

Q19: Sur la base de quelles caractéristiques personnelles avez-vous/ ou d'autres médecins été discriminés par des supérieurs ou d'autres médecins?

Filter: SI LA DISCRIMINATION EST VÉCUE/OBSEVÉE

Mentions > 1% (sauf engagement de l'asmac)

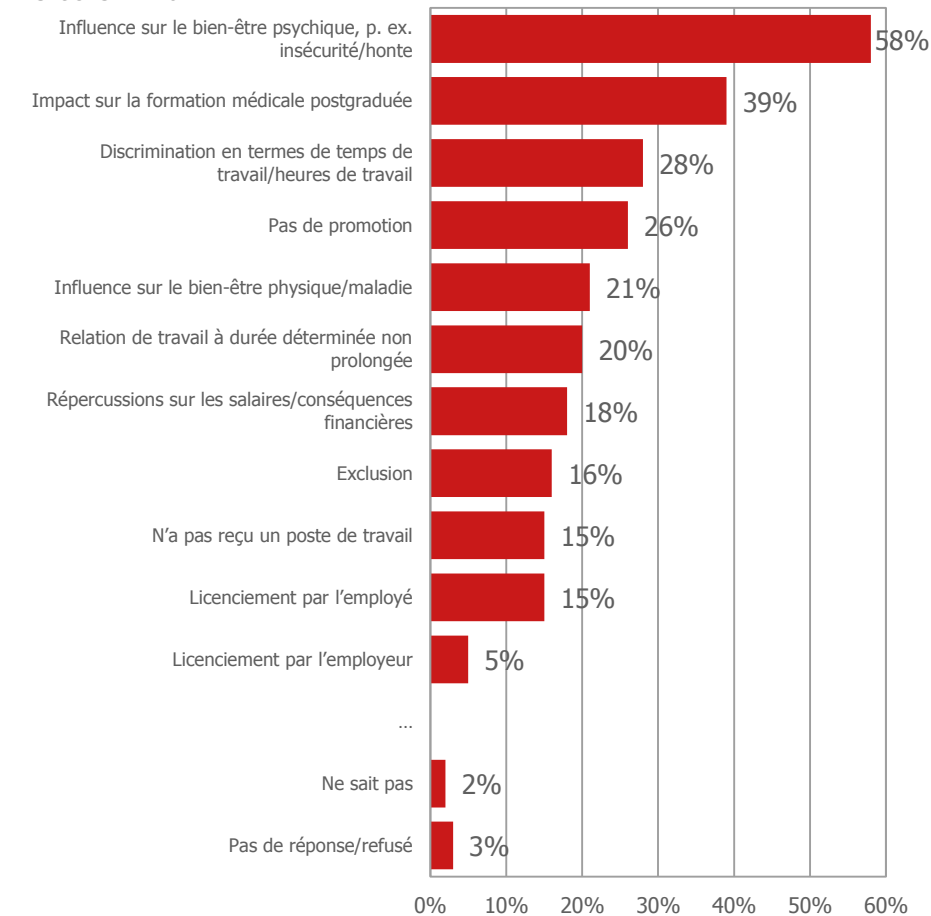


Base: 1'572 interrogés.

Q20: Quelles conséquences/effets cela a-t-il eu pour vous et/ou les autres médecins concernés?

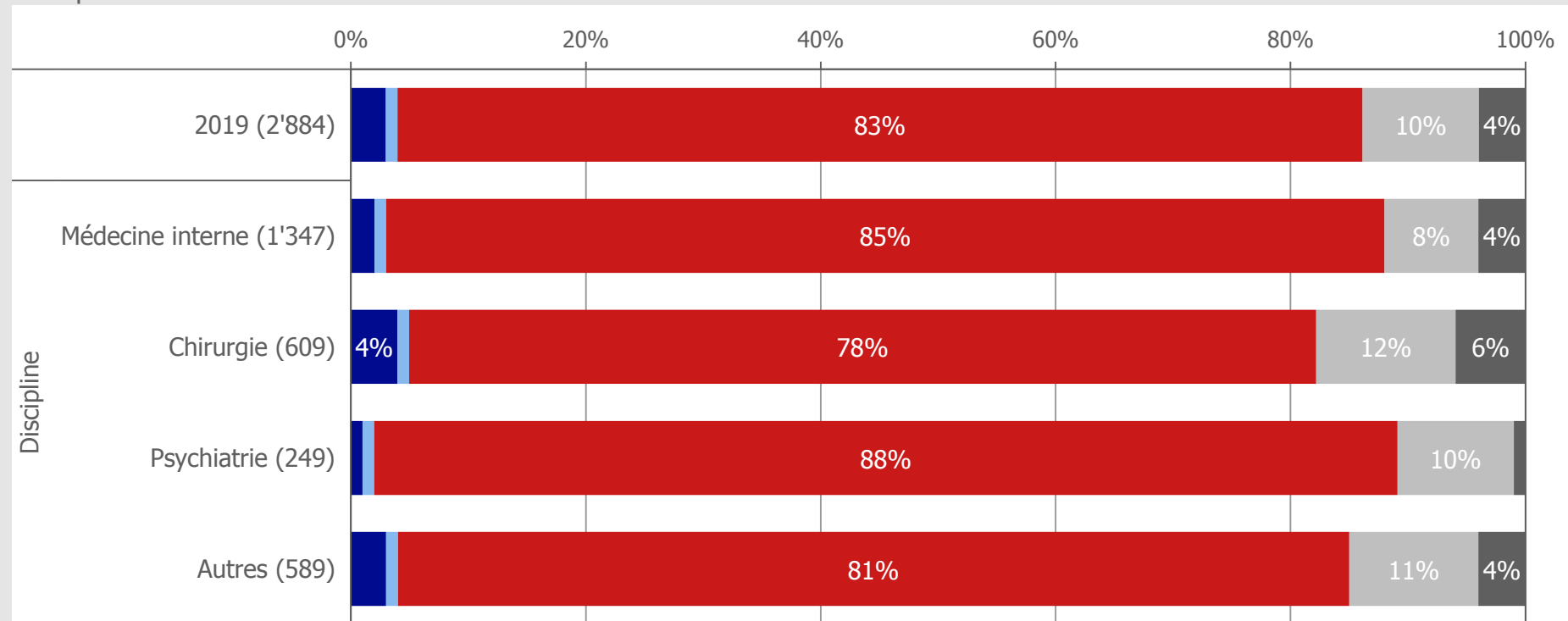
Filter: SI LA DISCRIMINATION EST VÉCUE/OBSEVÉE

Mentions > 1%



# Désavantages en raison de l'adhésion dans une organisation professionnelle médicale

Q21: Avez-vous déjà subi des désavantages professionnels en raison de votre adhésion/engagement dans une organisation professionnelle médicale?



- Oui, a subi des désavantages en raison de l'adhésion/l'engagement à l'asmac
- Oui, a subi des désavantages en raison de l'adhésion/l'engagement auprès d'une autre organisation professionnelle médicale
- Non, n'a subi aucun désavantage lié à l'adhésion/l'engagement dans une organisation médicale professionnelle
- Ne sait pas
- Pas de réponse/refusé

Jacqueline Rütter  
Senior Research Consultant

Tél. +41 41 375 44 93  
Email [jacqueline.ruetter@demoscope.ch](mailto:jacqueline.ruetter@demoscope.ch)

Demo SCOPE AG  
Klusenstrasse 18  
CH-6043 Adligenswil

The logo for DemoSCOPE is located in the bottom right corner. It consists of a red rectangular box with the word "DemoSCOPE" written in white, bold, sans-serif capital letters. To the right of this red box is a smaller, solid blue square. The entire logo is enclosed in a thin white border.

**DemoSCOPE**