



CPTS de demain : modèle d'organisation d'équipe

Arnaud Potier – Directeur CPTS Lys-Armentières

**Charles Bouque – Responsable du pôle Offre De Soins (ODS)
URPS Médecins libéraux**



Déroulé de l'atelier :

- ① Brise glace : qui est dans la salle ?
- ② Contexte de l'enquête
- ③ Éléments de réponses / Points de discussion
- ④ Leviers identifiés
- ⑤ Perspectives

Brise glace : Qui est dans la salle ?

Professionnel(le) de santé adhérent(e)
(Membre CPTS, sans mandat électif ni poste salarié)

Membre du bureau ou conseil d'administration
(Président(e) , trésorier(ère), élu CPTS)

Coordinateur(trice) ou directeur(trice) salarié(e)
Salarié(e) ou prestataire de CPTS

Autre profil

Un atelier construit à partir des retours du terrain

- 72 CPTS recensées en Hauts-de-France
- 5,4 millions d'habitants couverts, soit 91,5 % de la population régionale
- 35 CPTS répondantes au sondage régional
- Taux de participation : 49 %

Les résultats présentés aujourd'hui **reflètent les pratiques, les questionnements et les besoins exprimés par près d'une CPTS sur deux en région.**

Début des questions / réponses

Qui pilote les CPTS au quotidien ?

Qui pilote les CPTS au quotidien ?

63%

Coordinateur·trice
salarié·e (22)

34%

Directeur·trice
salarié·e (12)

3%

Prestataire
externe (1)

Coordinateur·trice salarié·e

63 %

Directeur·trice salarié·e

34 %

Prestataire externe

3 %

Qui pilote les CPTS au quotidien ?

Éléments de discussion :

Ce chiffre vous étonne-t-il ? Êtes-vous directeur·trice ou coordinateur·trice ?

Comment ce titre est-il arrivé chez vous — demande de votre part, proposition du CA, ou évolution naturelle ?



La trajectoire type d'une CPTS

La trajectoire type d'une CPTS

MOINS DE 2 ANS · N=4

Phase 1

Construction

Pilotage Coordinateur·trice
Équipe Seul·e dans 3/4 cas
Délégation Faible à moyenne
Locaux 75 % de locaux dédiés

Solo

Coord.

2 À 4 ANS · N=17

Phase 2

Structuration

Pilotage 82 %
coordonateur·trice
Équipe Seul·e dans 35 %
des cas
Délégation Large pour 41 %
Locaux 59 % de locaux
dédiés

Alternant·e

Stagiaire

PLUS DE 4 ANS · N=14

Phase 3

Maturité

Pilotage 64 %
directeur·trice !
Équipe 0 % seul·e
Délégation Niveau 3-4
majoritaire
Locaux 79 % de locaux
dédiés

CDI

Directeur·trice

Le chiffre clé : après 4 ans, aucune CPTS ne fonctionne encore en solo. La structuration de l'équipe semble inévitable avec la maturité — la question c'est d'anticiper ou de subir.

Directeur(trice) : un impact concret ?

Directeur(trice) : un impact concret ?

Parmi les 12 répondants ayant le titre de directeur·trice

78%

"Oui clairement"
ou "Plutôt oui"

10

"Oui, clairement"

4

"Plutôt oui"

Près de 8 directeurs·trices sur 10 constatent une différence concrète. Légitimité institutionnelle, accès facilité aux partenaires, fluidité des décisions opérationnelles.

Directeur(trice) : un impact concret ?

Éléments de discussion :

Ressentez-vous une différence dans vos rendez-vous institutionnels selon le titre ?

La gouvernance démocratique reste-t-elle bien portée par les élus chez vous ?

Avez-vous rencontré des freins au CA pour évoluer vers le titre de directeur·trice ?



Pour vous, quelles sont les fonctions les plus chronophages ?

Les fonctions les plus chronophages

Rédaction de
Comptes Rendus

Communication et
réseaux sociaux

Événementiel

Comptabilité et
gestion financière

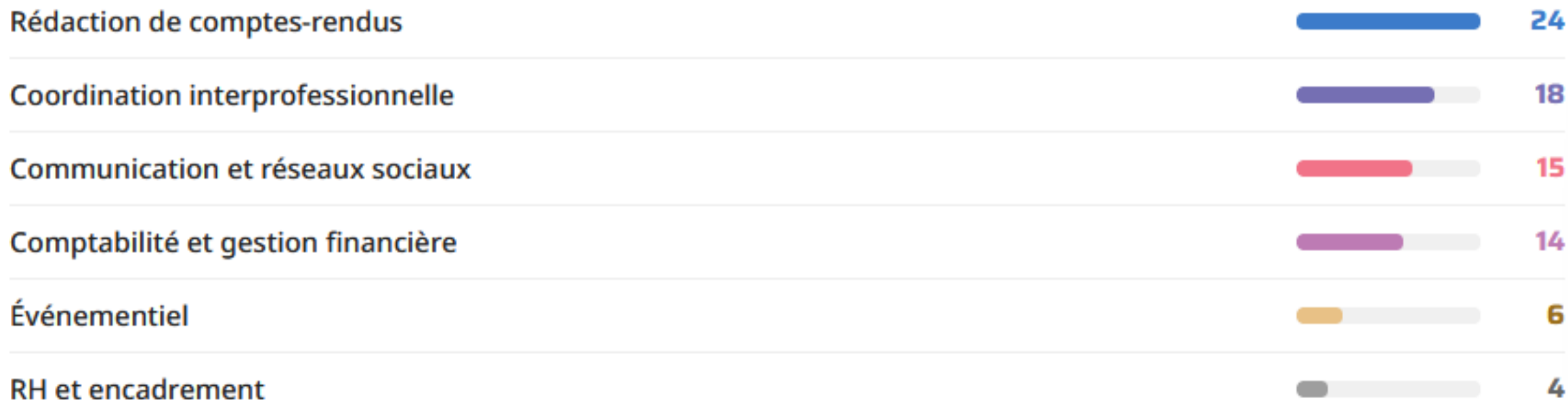
RH et encadrement

Coordination
interprofessionnelle

Autre

Les fonctions les plus chronophages

Top citations — 35 répondants, top 3 demandé



Les fonctions les plus chronophages

Éléments de discussion :

Compte Rendu : qui a trouvé une solution concrète pour gagner du temps — IA, modèle type, dictaphone ?

Communication et comptabilité : qui les a déléguées à un prestataire, et avec quel résultat ?



CPTS hébergée dans une MSP : atout ou inconvénient ?

CPTS hébergée dans une MSP : tout ou inconvenient ?

Un cas fréquent sur le terrain — et un vrai sujet de débat, sans réponse unique

👍 CE QUI PLAIDE POUR

- Locaux et moyens mutualisés — économie réelle
- Proximité immédiate avec des professionnels engagés
- Un point d'ancrage physique déjà existant
- Une dynamique de coordination déjà amorcée

⚠️ LES POINTS DE VIGILANCE

- La CPTS peut être **noyée dans la MSP** et perdre sa visibilité
- Confusion des missions et des périmètres aux yeux des PS
- Légitimité plus difficile auprès des PS hors MSP
- Gouvernances qui se chevauchent ou se confondent

Une CPTS couvre tout un territoire et tous ses professionnels — une MSP, un seul site. Quand l'une porte l'autre, où s'arrête l'une, où commence l'autre ?

CPTS hébergée dans une MSP : atout ou inconvénient ?

Éléments de discussion :

Votre CPTS partage-t-elle ses locaux avec une MSP ? Ça aide, ou ça brouille le message ?

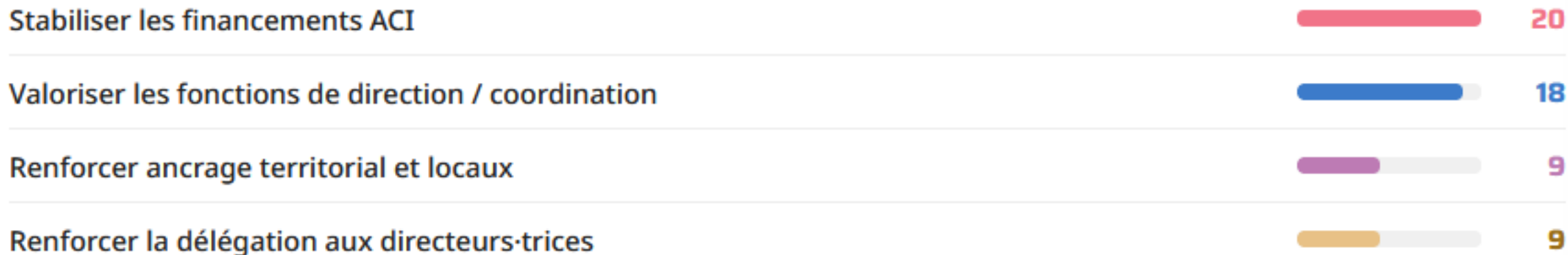
Les PS de votre territoire distinguent-ils bien la CPTS de la MSP ?



Sécuriser l'avenir

Priorité n°1 du sondage — "Stabiliser les financements ACI" — 20 CPTS sur 35

Une attente légitime — et des marges d'action réelles. Un CDD, un alternant, un prestataire : autant d'engagements souples et réversibles qui permettent de structurer son équipe progressivement, sans attendre une visibilité à 10 ans.



Éléments de discussion :

Quels leviers souples avez-vous activés pour avancer malgré l'incertitude — alternance, prestation, CDD ?

Qu'est-ce qui vous a aidé à franchir le pas et structurer votre équipe ?



Les leviers identifiés

La relation Président·e – Coordinateur·trice / Directeur·trice

Souvent peu évoquée, c'est pourtant une clé du bon fonctionnement au quotidien

||

*Une structure gouvernée par des soignants mais dont le quotidien est géré par une Direction — la Direction doit avoir une proximité avec la Présidence. **Une liberté contrôlée.***

||

Possibilité de plus de délégation administrative pour consacrer plus de temps à ma coordination

||

Une communication descendante et ascendante améliorée, une plus grande implication des membres du bureau

La relation Président·e – Coordinateur·trice / Directeur·trice

Éléments de discussion :

Comment fonctionne concrètement votre binôme Président·e – Coordinateur·trice / Directeur·trice ?

Y a-t-il des sujets où vous n'avez pas encore de délégation claire et où ça vous manque ?

Quand avez-vous revu vos délégations pour la dernière fois ?



Construire l'équipe : sortir du "mouton à cinq pattes »

Déléguer ce qui peut l'être — pas trouver quelqu'un qui fait tout

LEVIERS INTERNES

- **Alternant·e** — com, numérique, événementiel · coût maîtrisé
- **Stagiaire** — missions ciblées ponctuelles
- **CDI / CDD** — structuration quand financement stabilisé
- **PS bénévoles ACI** — coordination clinique, SNP

LEVIERS EXTERNES

- **Société prestataire** — compta, RGPD, com, secrétariat médical
- **Auto-entrepreneur·se** — quelques h/mois, mission ciblée
- **Portage salarial** — utilisé par 2 CPTS pour le·la directeur·trice

La moitié des répondants n'ont pas de défi RH particulier. Parmi ceux qui en ont un, la priorité n°1 c'est garder les personnes en place — pas en trouver de nouvelles.

Préserver la mémoire de la CPTS

La continuité des projets et des relations est un capital à protéger dans le temps

CE QUI REPOSE SOUVENT SUR UNE PERSONNE

- L'historique des projets et des décisions
- Les relations partenariales construites
- La confiance avec les PS membres
- Les habitudes de fonctionnement non écrites

PISTES POUR PRÉSERVER

- Fiches projets tenues à jour en continu
- CR structurés et accessibles (pas seulement envoyés)
- Passation formalisée avec chevauchement de poste
- Implication du bureau dans les relations clés

Éléments de discussion :

Comment organisez-vous la gestion de vos documents — un espace partagé, une arborescence claire, des modèles types ?

Test simple : si vous étiez remplacé·e demain, votre remplaçant·e retrouverait-il·elle facilement tout ce qu'il faut ?



Perspectives

Rester maître de son agenda territorial

Les CPTS sont au cœur d'un écosystème riche — partenaires, URPS, fédérations. Comment en tirer le meilleur sans s'éparpiller

Un réseau partenarial dense est une chance. L'enjeu pour une équipe CPTS : choisir ses engagements pour qu'ils servent vraiment son projet et ses professionnels de santé.

CE QUE LES PARTENARIATS APPORTENT

- Des ressources, une veille, des retours d'expérience
- Une représentation collective plus forte
- Des opportunités de mutualisation et d'appui
- Une meilleure articulation entre acteurs du territoire

COMMENT BIEN PRIORISER

- Le projet de santé comme boussole — tout s'y réfère
- Le CA qui choisit les participations utiles
- Un critère simple : est-ce que ça profite aux PS membres ?
- Un ancrage territorial fort qui donne du poids

Rester maître de son agenda territorial

Éléments de discussion :

Comment choisissez-vous les instances et groupes de travail auxquels vous participez ?



Votre CPTS de demain, c'est...

II

*Une structure gouvernée par des soignants mais dont le quotidien est géré par une Direction — la Direction doit avoir une proximité avec la Présidence. **Une liberté contrôlée.***

II

Un directeur à temps partiel, 1 IDE parcours à temps plein, 1 chargé de mission à temps plein, et presta pour le reste.

II

Une structure agile, lisible et coordonnée, où chaque professionnel trouve sa place grâce à une gouvernance claire et des outils partagés.

II

Une organisation fluide où les missions sont connues de tous les professionnels de santé et d'une grande partie de la population.

II

Intelligence collective.

II

Une constellation — chaque jour le visuel change.

Ce que cet atelier dit de la CPTS de demain

Six chantiers — à prioriser collectivement



GOUVERNANCE

Délégations claires · statuts adaptés ·
binôme Président – Direction



ÉQUIPE SUPPORT

Structuration progressive · pas de
profil universel



MUTUALISATION

Déjà en place pour 46 % · échelle
locale



MÉMOIRE

Documenter · formaliser · ne pas
dépendre d'une personne



IDENTITÉ

Résister à l'absorption · ancrage
territorial fort



LOCAUX

91 % en ont · condition d'une vraie
dynamique d'équipe

Une dernière étape : un court questionnaire vous attend (slide suivante) pour construire ensemble les suites de cet atelier.

Aidez-vous à construire la suite.....



Prochain atelier CPTS : Jeudi 18 Juin



Présentation de la messagerie sécurisée organisationnelle



03 20 14 93 30



intercpts-hdf@urps-hdf.fr



MAISON DES URPS

11 square Dutilleul – 59000 LILLE



www.urps-hdf.fr



Si vous imprimez ce document, pensez à le trier !



Merci pour votre participation

Laissez-nous votre retour sur l'atelier
via le questionnaire en ligne