

La Démarche Participative (DP)



Dans les établissements de soin l'épuisement professionnel persiste, entraînant une chute de l'attractivité des métiers du soin ; l'absentéisme augmente et les démissions sont de plus en plus nombreuses

Sur une large enquête menée auprès des soignants des services d'Hématologie et d'Oncologie de la Région Centre, 301 réponses concernant 27 unités de soins, ont montré que 39 % ont au moins une des composantes d'épuisement professionnel.

Les causes mises en évidence sont **le manque de reconnaissance, le manque de communication, le manque de formation et la surcharge de travail.**

Or il est démontré que la motivation intrinsèque liée à « être bien au travail » est beaucoup plus importante que la motivation extrinsèque liée aux récompenses et aux rémunérations. « **Être bien au travail** » passe par la **qualité du collectif de travail.**

L'implication pluriprofessionnelle d'une équipe y est essentielle.

C'est ce que promeut la démarche participative



La Démarche Participative

Un modèle éthique d'organisation du travail en équipe basé sur des espaces d'échanges et sur l'intelligence collective

- Une activité reposant sur des éléments en interaction : espaces d'échanges pluri professionnels (staffs d'équipe, soutien des soignants, formation),
- Une approche suscitant communication et collaboration permettant la participation comme la responsabilisation de chaque acteur.



Les objectifs de la DP

- Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des professionnels en santé par l'implémentation de la Démarche Participative (DP) dans les structures soignantes et médicosociales en partant du travail réel

- Développer une approche globale du soin et de l'accompagnement des personnes en situation de maladie grave et chronique, de psychiatrie, du handicap et du grand âge, afin d'améliorer la qualité de leur vie (QdV) et celle de leur entourage.

Impacts sur la QVCT et la qualité du soin

Des études et PHRC ont démontré clairement les bénéfices auprès des professionnels de santé aussi bien que sur la qualité du soin et de l'accompagnement (cf. ouvrages sur la DP)

A l'inverse des Magnets Hospital, (modèle d'établissement) le modèle de la DP se décline au niveau d'une unité, d'un service ou d'un pôle mais peut être applicable au-delà du système hospitalier dans tout milieu socioprofessionnel.

5 piliers constituent la DP

Les staffs pluriprofessionnels : indispensables, ils réunissent tous les professionnels de santé chaque semaine pour croiser les regards autour de situations complexes de patients

Les formations internes : apprendre ensemble, tous métiers confondus sur des sujets intéressant l'équipe

La démarche projet : Globale, elle s'intègre dans un projet de service ; ponctuelle elle permet de résoudre un problème ciblé. analyser et construire ensemble lors de dysfonctionnement ou de projet d'équipe pour améliorer le soin ou l'organisation

Le soutien aux soignants : dépister le burn out, élaborer des stratégies individuelles et collectives de prévention, débriefer les situations de crise, valoriser et reconnaître le travail effectué

Les espaces de managers : créer une concordance de valeurs et d'actions, le binôme médecin / cadre de santé doit pouvoir impulser des objectifs cohérents auprès des équipes



Des justificatifs législatifs

Ce modèle est obligatoire dans tous les services de soins pour la prise en charge des patients en soins palliatifs, depuis la circulaire ministérielle de juin 2004 « Guide de la mise en place de la démarche palliative en établissements ¹ ».

En accord récent et renforcé par :

- La V2010 et la V2020 de l'HAS
- La modification du Code de la Santé Publique du 28 avril 2021 et de la loi RIST
- Le rapport CLARIS et la circulaire CLARIS (N°DGOS/CABINET/2021/182 du 6 août 2021)



Conditions favorables à la mise en place d'une DP

Un management cohérent et bienveillant

- La QVCT des paramédicaux est en lien direct avec le management de proximité N+1
- La QVT des cadres et des médecins est liée à la gouvernance

Une volonté globale de changement dans l'équipe

Une équipe stable sans conflits majeurs

Des valeurs communes centrées sur le soin

Une cohérence interne de l'organisation

De la justice et de l'équité

Une communication de qualité au sein de l'équipe

www.aquavies.com

Formations DP d'AQUAVIES

3h - 1j - 2j

Contact : contact@aquavies.com



¹ Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des soins (DHOS). Ministère de la Santé. (2004, juin 9). diffusion du guide pour l'élaboration du dossier de demande de lits identifiés en soins palliatifs. CIRCULAIRE DHOS/02 N° 2004-257.

