

ATELIER 2 | INTERVENTIONS EN PROMOTION DE LA SANTÉ AUPRÈS DES PROFESSIONNELS DES LIEUX DE SANTÉ

Discutant : Pr. Philippe Michel, Hospices Civils de Lyon

Intervenant.e.s :

Dr. Carline Amiel (médecin travail, CdS SMST), Sabine Berrada (psy pour pro et étudiants, réorganisation, cadre SMST) directrice centre prévention et travail, *Hôpital Foch, Suresnes*

Rafael Andreotti, *Mutuelle nationale des hospitaliers et des professionnels de la santé et du social (MNH)*

Céline Schnebelen, directrice *CHU Angers*



Déroulé de l'atelier


- Introduction P Michel (5')
- Présentation d'un programme de promotion par chaque intervenant (3*10')
- Travail en sous-groupes (méthode du brainstorming), avec animateur et secrétaire (25')
 - Quelles actions à mettre en place prioritairement dans mon établissement de santé?
 - Quelles sources de financement solliciter?
- Restitution de chaque sous-groupe (2*10')
- Conclusion et « take home message »



Programme HAVISAINES CHU d'Angers

Céline SCHNEBELEN, Directrice adjointe chargée de la prévention, de la santé publique, des relations ville-hôpital et référente du pôle FME

Pr Alexis DESCATHA, PUPH en médecine et santé au travail, responsable médical de la politique prévention

- 
- La philosophie du programme HAVISAINES
 - Concrètement...

Le programme HAVISAINES en 1 phrase



Transformer le CHU d'Angers
pour en faire un lieu de santé promoteur de santé
et donner à ses personnels des opportunités
pour prendre (ou maintenir) durablement
de bonnes habitudes de vie

Références :

- Dépêche Hospimedia : <https://abonnes.hospimedia.fr/articles/20221207-ressources-humaines-le-chu-d-angers-dediera-un>
- Rapport sur la santé des professionnels de santé; Alexis Bataille-Hembert, Marine Crest-Guilluy, Philippe Denormandie; octobre 2023 → citation du programme HAVISAINES en p41
- Commuting and Acceptance of worksite physical activity opportunities: Insights from a French University Hospital, in Workplace Health & Safety : <https://doi.org/10.1177/21650799231217308>

De l'intérêt d'agir par milieux de vie

- Des actions de prévention à envisager par **milieu de vie** :
 - Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé (1986) : « la santé est créée et vécue dans les divers cadres de la vie quotidienne, là où l'individu s'instruit, travaille, se délasse ou se laisse aller à manifester ses sentiments ».
 - Rapport Franck Chauvin, Dessiner la santé publique de demain (novembre 2021) :
 - Proposition n°20 : Favoriser les approches collectives de promotion de la santé au travail
 - Proposition n°21 : Accompagner l'avancée en âge des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel pour anticiper les effets liés à l'âge.
 - Projet de SNS 2023-2033 : Développer des environnements favorables à la santé, quels que soient les lieux de vie

- Plusieurs études montrent que le lieu de travail représente une opportunité pour implémenter des actions de promotion de la santé auprès des professionnels, de façon pérenne :
 - Dès 1996, aux Etats-Unis : les messages et campagnes délivrés par les agences de santé publique sont près de trois fois moins efficaces qu'un programme proposé directement sur le lieu de travail
 - Ministère de la santé au Royaume-Uni : les interventions globales en faveur d'un lieu de travail sain peuvent améliorer la santé et le bien-être des personnels et favoriser la promotion des habitudes de vie saines

- L'OMS affirme que les programmes de promotion de la santé sur le lieu de travail s'avèrent efficaces pour améliorer l'évolution de certains facteurs de risques sanitaires tels que l'obésité, le diabète et les maladies cardiovasculaires


Comment agir sur les comportements ?

DE MANIÈRE DURABLE

- Un travail sur les **compétences psychosociales** aussi bien chez l'enfant que chez l'adulte permet, dans le champ de la promotion de la santé, de développer et d'amplifier le **pouvoir d'agir en faveur de sa santé, voire de sa communauté et de son environnement**.
 - Ces compétences ne se limitent pas à la stricte détention de connaissances → nécessité d'agir sur les ressources des individus (sociales, affectives, cognitives) et les environnements qu'ils côtoient
- Modèle COM-B (capability, opportunity, motivation - behaviour) : 3 facteurs sont impliqués dans un changement de comportement, qu'il soit conscient ou inconscient :
 - Les **capacités** (physiques et psychologiques)
 - La **motivation** (réflexive et automatique)
 - Les **opportunités** (physiques et sociales)
 - C'est l'interaction entre ces 3 composantes qui permet de générer un comportement, comportement qui en retour peut lui-même influencer les capacités, la motivation et les opportunités
- Les professionnels du CHU d'Angers : des individus et **un collectif pérenne sur lequel il est possible d'agir dans la durée**, en misant notamment sur l'influence des pairs.

En quoi cela impacte globalement le virage de la prévention ?

- Le virage de la prévention et de la promotion de la santé ne peut s'envisager qu'en prenant appui sur des professionnels de santé eux-mêmes en bonne santé et conscients de ces enjeux. Au-delà des aspects formation initiale et continue, les recommandations du NHS pour l'implémentation de la démarche **MECC (Making Every Contact Count)** insistent sur la nécessité que les soignants soient soucieux de leurs habitudes de vie et de leur bien-être pour s'impliquer activement dans ces démarches et faire preuve de conviction auprès des patients.
- Dr Philippe Denormandie, membre de la mission sur la santé des professionnels de santé : « *Il faut aussi avoir en tête qu'en étant impliqué dans leur propre santé, les professionnels de santé seront les meilleurs ambassadeurs de la prévention pour leurs patients.* ».

- 
- La philosophie du programme HAVISAINES
 - Concrètement...

■ Pilotage :

→ CHU d'Angers :

- Céline Schnebelen, Directrice adjointe en charge de la prévention et de la santé publique
- Pr Alexis Descatha, Professeur en médecine et santé au travail
- Lou Martineau, Cheffe de projet

→ Partenariat scientifique avec l'EHESP (Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique) : Dr Aymery Constant, docteur en psychologie et spécialiste de la psychologie des comportements en santé publique

Paradigme : ne pas être dans une action descendante

« Mettre en place des programmes de promotion de la santé au travail est l'une des meilleures manières d'agir efficacement et durablement sur la santé des employés, à condition que ces programmes intègrent plusieurs actions coordonnées agissant à la fois au niveau individuel, social et environnemental sur différentes habitudes de vie.

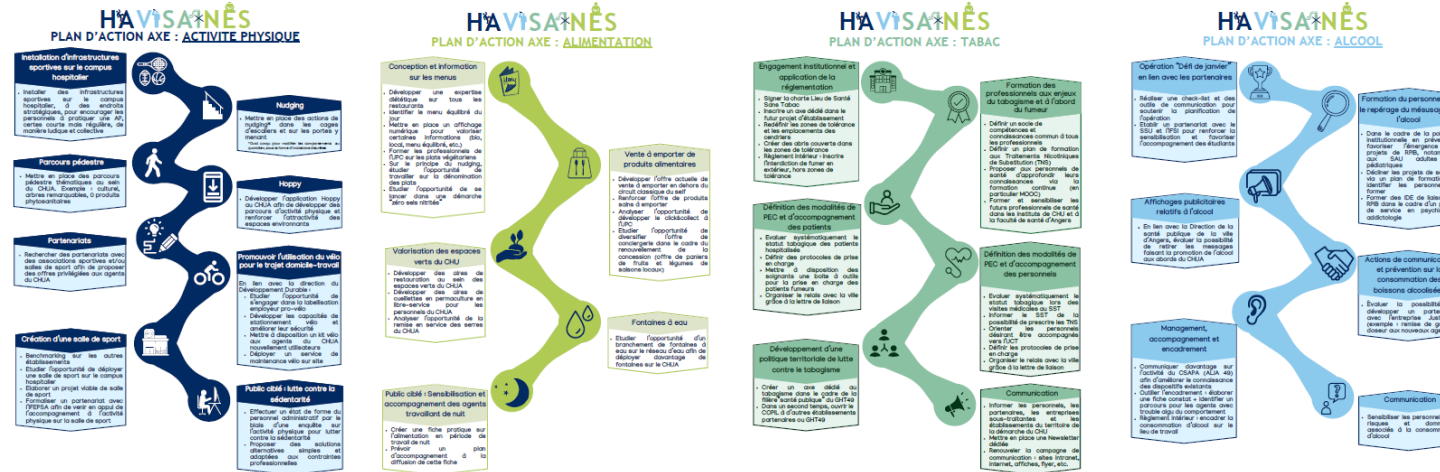
Ces actions doivent néanmoins être conçues et implémentées en accord avec les attentes et contraintes des employés, faute de quoi la participation sera faible et limitée à ceux qui sont déjà en forme. L'étude HAVISAINES menée au CHU d'Angers est donc une étape essentielle (bien que trop rare dans le système de santé français) permettant de savoir quelles actions approuvées par les employés peuvent être intégrées dans l'environnement du CHU, permettant ainsi la mise en place d'un programme pérenne et bénéficiant à tous ».

Dr Aymery Constant,
EHESP

- Dès lors, la méthode déployée pour le pilotage de ce programme repose sur deux principes :
 - La **co-construction** du programme avec les personnels du CHU d'Angers :
 - Par le déploiement d'**enquêtes** (générales et ciblées sur certaines catégories de professionnels)
 - La mise en place de **groupes de travail pluriprofessionnels** sur chacune des thématiques
 - L'identification de plans d'actions pour chacune des thématiques sur la base d'une **approche scientifique** :
 - Ce programme s'autorise à implémenter et expérimenter sur le lieu de travail des actions innovantes en matière de prévention et de promotion de la santé
 - dans le respect d'actions « **evidence based** » (« basé sur les faits ») , avec réponse aux appels d'offres, encadrement d'étudiants
 - Avec **évaluation et valorisation de nos travaux** via une volonté affichée de publier les résultats des actions conduites

Un programme conçu pour et par les professionnels

4 axes de travail :



4 GT pluriprofessionnels : 10 à 15 participants par groupe

Des enquêtes pour évaluer l'intérêt et les besoins :

→ Enquête initiale (diagnostic) : 1 434 réponses (20% du public cible)

→ Enquête salle de sport : 1 667 réponses (24 % du public cible)

→ Enquête sur l'influence du travail de nuit sur les comportements alimentaires : 89 réponses (23 % du public cible)





Développement de compétences psycho-sociales des étudiants en IFSI

04 Avril 2024



Sommaire

Enjeux, objectifs et principaux constats	p.0 3
Les compétences psycho-sociales	p.0 7
Le programme	p.1 0



Enjeux, objectifs et principaux constats



Les étudiants en IFSI sont trois fois plus nombreux à abandonner en première année en 2021 qu'en 2011

- Forte progression du nombre étudiants en première année d'IFSI depuis 2019 (Cause Principale= Parcours Sup)
- Hausse des abandons en cours de scolarité en 2021, surtout en première année ; le taux d'abandon en deuxième et troisième année est resté également élevé : **7 %** en deuxième année et 4 % en troisième année en 2021.
- Plus de places en IFSI mais pas plus de diplômées :
La formation n'attire pas suffisamment face aux abandons.
Entre 2018 et 2019, 1.932 étudiants supplémentaires ont intégré les IFSI en première année, or, 2.407 ont aussi abandonné.

→ Quelles sont les raisons ?

Taux d'abandon en formation d'infirmière par promotion



Note > Le taux d'abandon présenté ici est le taux d'abandon par promotion (pour la promotion de l'année N : $TAP(N)$ pour la promotion entière et $AP_{i,(N)}/I_{i,(N)}$ pour la promotion en x^e année) [encadré 3]. Les valeurs en pointillé sont extrapolées, sous l'hypothèse que la répartition du nombre d'abandons entre la première, la deuxième et la troisième année de formation d'infirmière restera stable dans le temps.

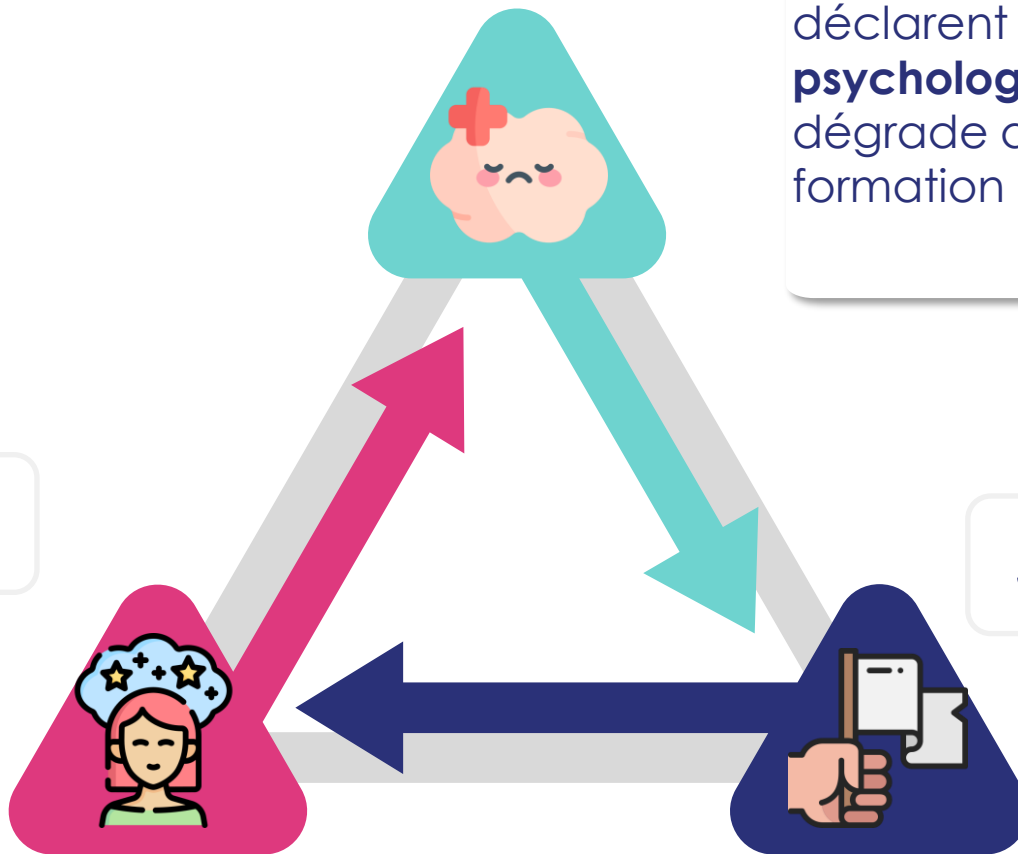
Lecture > 13,6 % des étudiantes de la promotion 2018 ont abandonné leurs études au cours de leur scolarité, dont 5,3 % lors de leur première année de scolarité.

Champ > France entière.

Source > DREES, Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions de santé de 2010 à 2021.

1

L'**idéalisation** du métier d'infirmière est la première cause d'abandon des études en sciences infirmières



2

2/3 des étudiants en IFSI déclarent que leur **santé psychologique** se dégrade au cours de leur formation

3

Les étudiants en IFSI sont 3x plus nombreux à **abandonner** en première année qu'il y a 10 ans

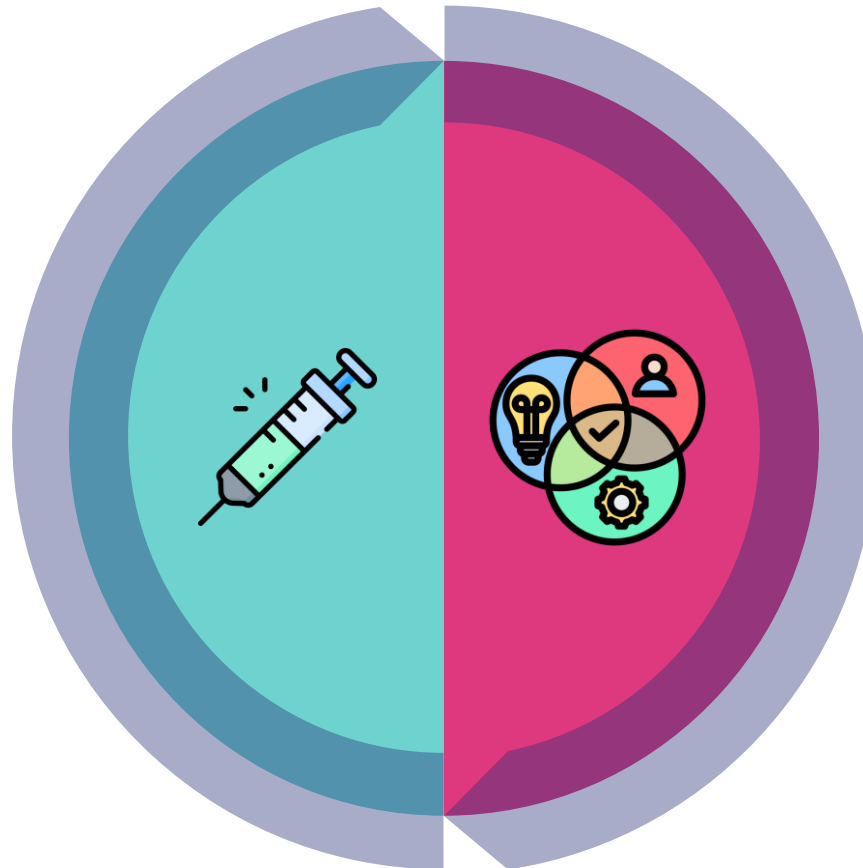
Plus d'une étudiante infirmière sur cinq de la promotion diplômée en 2022 a interrompu ses études

Le stage : ça passe ou ça casse !

Le stage confronte l'étudiant à la mise en pratique de compétences en cours d'acquisition.

COMPÉTENCES TECHNIQUES

- Connaissances des pathologies
- Administration de médicaments
- Pansements et soins des plaies ...



SAVOIR-ÊTRE

- Capacité à résoudre des problèmes
- Gestion du stress
- Intégration à la vie d'une équipe ...



Les compétences Psycho-sociales

Le renforcement de compétences psychosociales (CPS)

Les CPS permettent d'augmenter l'autonomisation et le pouvoir d'agir, de maintenir un **état de bien-être psychologique**, de favoriser un **fonctionnement individuel optimal** et de développer des **interactions constructives**.

Selon l'OMS, c'est un **levier clé de la promotion de la santé**. [1]



Les compétences cognitives

qui renforcent les capacités mentales de conscience de soi, de choix et de résolution de problème.



Les compétences émotionnelles

qui favorisent une bonne **régulation des émotions** et du **stress**.



Les compétences sociales

qui permettent de développer une communication et des relations constructives.

Notre approche :

Les compétences psychosociales (CPS) émergent comme une **solution probante** dans le domaine des interventions en **promotion de la santé**.



L'objectif est de créer un environnement favorable à **l'épanouissement psychologique** et au **bien-être global** des étudiants en santé,

Réponse concrète aux enjeux **d'attractivité et de fidélisation des professionnels** au sein des établissements hospitaliers.



Notre programme



Apprentissage par l'expérience

Learning by doing

Démarche participative

Développement de **dynamique de groupes** et de climats collectifs favorisant **l'épanouissement personnel** et les relations sociales

Plusieurs séances

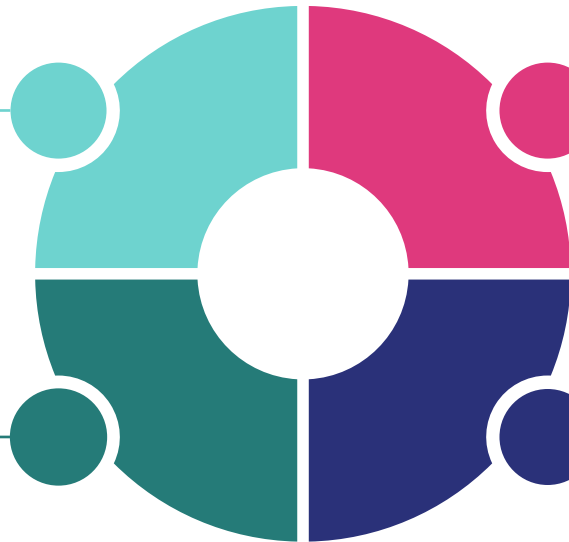
Programme en 10 séances induisant une **logique de progression** et d'**évolution**

• Manuel pédagogique

Livrable pour les formateurs et les participants afin de suivre et de **structurer** les ateliers, les exercices pratiques et l'animation des séances

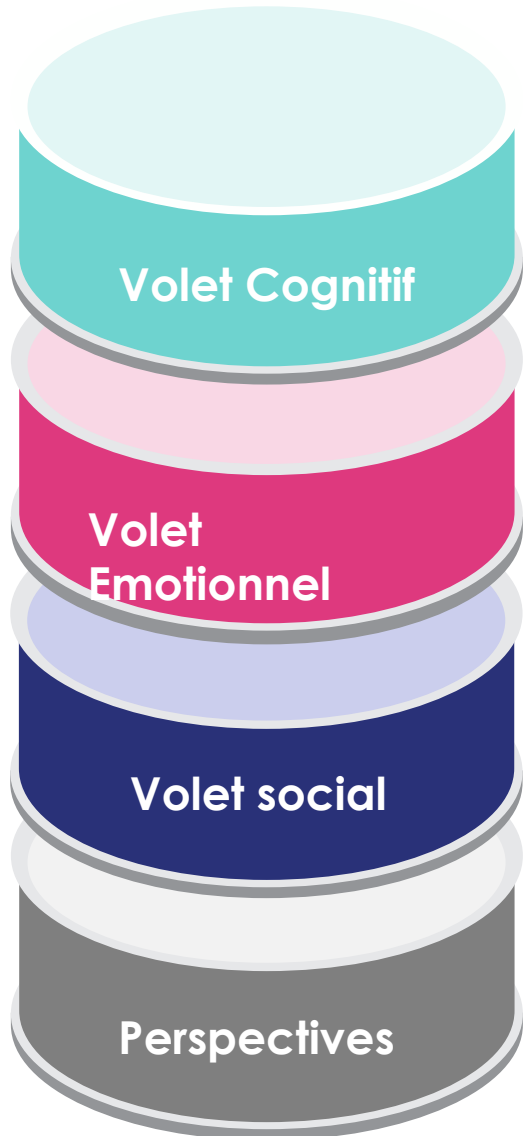
• Savoir expérientiel

Développement de compétences par **l'expérience** et la mise en situation dans un **contexte** professionnel



Proposition pédagogique

10 ateliers de 2h conjuguant le référentiel CPS avec les expériences professionnelles des étudiants



Séance 1 : Introduction, attentes, cadre pédagogique et représentation santé psychologique

Séance 2 : Examiner l'impact de son cadre de référence dans sa relation aux autres

Séance 3 : Adopter une posture de discernement pour prendre des décisions constructives

Séance 4 : Au Cœur des Émotions : Explorer et Reconnaître

Séance 5 : Émotions en Équilibre : Analyser et Adapter

Séance 6 : Instaurer des liens de confiance dans le cadre d'une relation professionnelle

Séance 7 : Communication Efficace : Écouter, Comprendre, S'Adapter

Séance 8 : Mobiliser ses CPS pour faire face à une situation professionnelle complexe

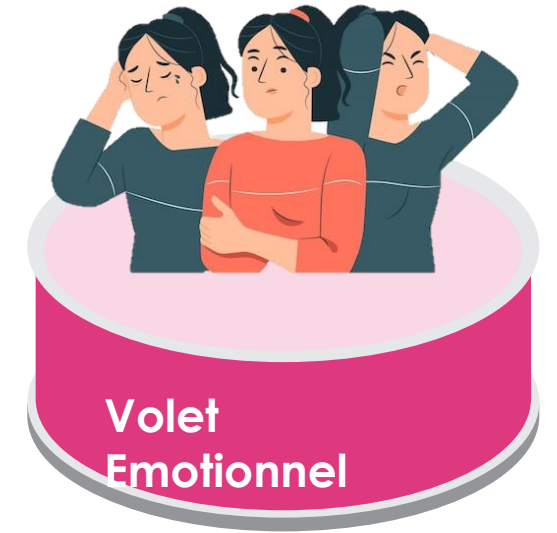
Séance 9 : Réfléchir sur son identité professionnelle

Séance 10 : Fixer des objectifs pour s'améliorer

Au Cœur des Émotions : Explorer et Reconnaître

Objectif pédagogique :

- Développer la capacité à reconnaître, exprimer et comprendre différentes émotions.
- Renforcer les compétences en communication non verbale et verbale,
- Favoriser l'empathie envers les émotions des autres.



Modalité d'animation :

Dans le jeu "**Time's Up des émotions**", les étudiants tentent de deviner et d'exprimer différentes émotions à travers le visage, puis des gestes, des sons et des mots.

Les **émotions primaires** (*Joie, Colère, Tristesse, Peur, Surprise et Dégoût*), qui sont beaucoup plus **faciles à exprimer** car universelles : juste le visage suffit. C'est quand il y a des **nuances**, des intensités, que cela se complique... et qu'il y a **besoin de mots !**

(ex : *Reconnaissant, scandalisé, vulnérable, bluffé, écoeuré, embarrassé*)



Rétroplanning avant lancement

Décembre

Janvier

Février

Mars

Avril

Mai

Juin

Juillet

Aout

Septembre

- FNEI
- Tuteurs de stage
- Expert CPS

Co-construction du parcours

Finalisation Parcours

21>23 mai 2024

Salon Infirmier 2024

SantExpo 2024

Impressions livrables

Lancement Programme

- 6 classes
- 100 élèves
- Entre 1 et 3 établissements

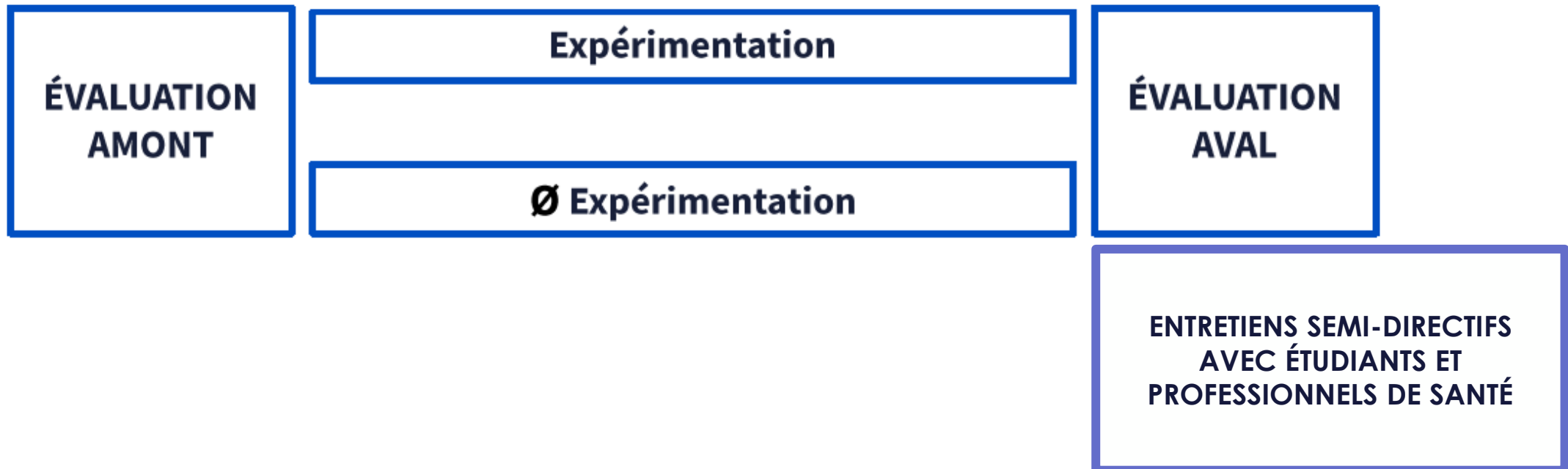
Rencontres institutionnelles

Test et ajustement des ateliers

Design et lancement évaluation de l'impact du programme

Objectif :

- **Evaluer le dispositif** et ses impacts sur la santé psychologique des étudiants.
- **Triangler** l'évaluation d'impact via la perception des professionnels de santé accueillant des étudiants dans leur structure





MERCI

Rafael Andreotti
Directeur de la Prévention MNH
rafael.andreotti@mnh.fr



MNH

| |



COLLOQUE « PROMOTION DE LA
SANTÉ »
04/4/24



Centre
Prévention
& Travail
Santé et innovation



Un lieu unique en France
pour prendre soin de nos
professionnels de santé
& des étudiants

Ouvert de 8h30 à 16h30



Centre
Prévention
& Travail
Santé et innovation

LE CENTRE PRÉVENTION & TRAVAIL



Sabrina BERRADA
Directrice du Centre
Prévention & Travail

Génèse de l'idée

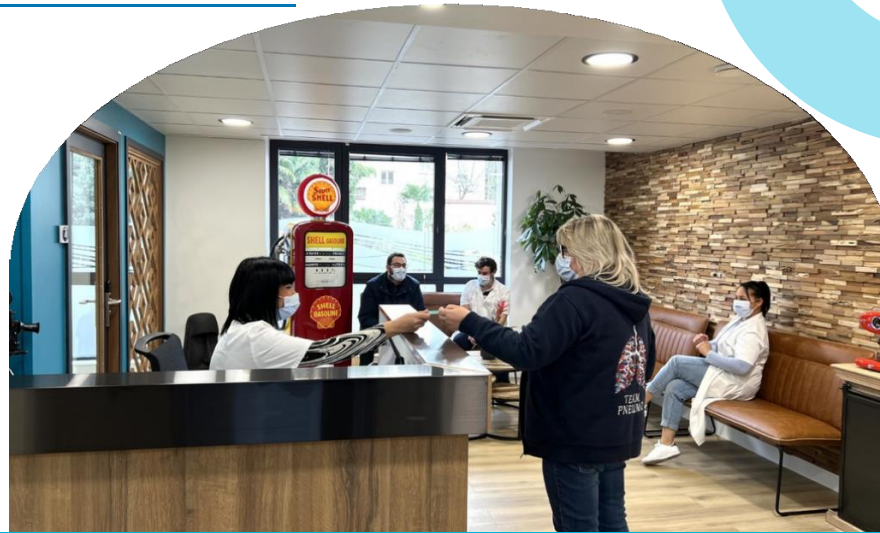
- Période Covid
- Activité de terrain/ Actions
(+1400 salariés)



Dr Carline AMIEL
Chef du Département
Travail & Santé

- Présentation à la DG en sept 2021
- Copils
- Travaux
- Ouverture le 24/3/23





Ouverture le 27 mars 2023, avec les consultations individuelles

- ➡ **convergence des politiques de santé au travail et de santé publique**
- ➡ **Exclusivement réservé aux salariés et aux étudiants de l'hôpital Foch**
- ➡ **À proximité de l'hôpital (ILR)**

3 PILIERS :

- **des consultations individuelles et personnalisées**
- **des ateliers adaptés aux contraintes hospitalières**
- **un axe de recherches et d'innovations**

ATOUTS MAJEURS

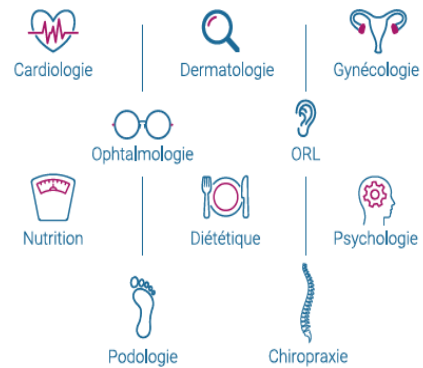
- **les prises en charge ont lieu sur le temps de travail**
- **zéro reste à charge**
- **confidentialité assurée (données cloisonnées au Centre)**

POLE PLURIDISCIPLINAIRE



Un centre à l'avant garde de l'expertise

Un pôle pluridisciplinaire de spécialités



Centre
Prévention
& Travail

Les incontournables du Centre Prévention & Travail



NOS CHIFFRES CLÉS



2109
Consultations

Au 28 février 2024, nous avons effectué 2 109 consultations depuis notre ouverture le 27 mars 2023.



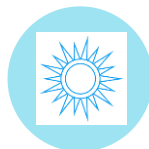
600
Salariés

Jusqu'à présent, nous avons accueilli 598 professionnels, parmi lesquels 9 étudiants.



355
Soignants

300 soignants sur 600 salariés sont venue au centre, soit un taux de près de 60%.



50%
professionnels
de jour



29%
30–40 ans

LES VERBATIMS DES SALARIÉS



"Lieu magnifique, équipe accueillante, soins de dépistage de qualité !
Merci pour cet endroit. "

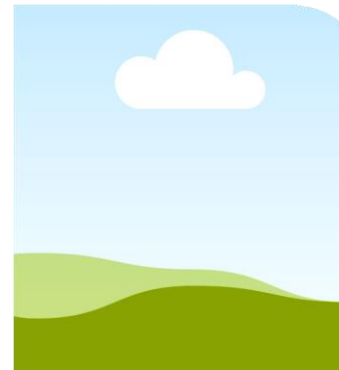
IDE en réanimation

"Merci de nous permettre de prendre soin de nous afin de pouvoir mieux prendre soins de nos patients !
Ce centre est très agréable, le personnel et les médecins sont bienveillants et disponibles. "

Orthophoniste en neurologie

"Super accueil, des professionnels à l'écoute, qui prennent le temps qu'il faut et de bons conseils.
Merci pour cette initiative, c'est un vrai confort de pouvoir prendre soin de notre santé sur notre lieu de travail".

Technicienne d'études cliniques, DRCI





Bilan des consultations 2023

2109 consultations

DEPISTAGE CUTANE



419 rdv
10% orientations

CONSULTATION CARDIOLOGIE

206 rdv
58 EXAMENS (25 holter
cardiaques, 21 MAPA, 12
épr. effort)

CONSULTATION PODOLOGIE

227 bilans podologiques
215 confections de semelles

CONSULTATION NUTRITION

65 consultations
3% des consultations totales

CONSULTATION PREVENTION CANCERS FEMME

10 consultations
0,5% des consultations totales



MISE EN PLACE EN 2024

Droit de Regard



Collaboration avec un opticien tous les jeudis
matin
Choix de lunettes au Centre

ATELIER Prévention des tensions musculaires



1 fois par mois
45 min
Exercices dynamiques

ATELIER Nutrition Ouverture en mai 2024



1 fois par mois
45 min
4 participants
Réalisation de recettes équilibrées/dégustation
conviviale



**Merci pour
votre attention !**



**Centre
Prévention
& Travail**
Santé et innovation



Rappel des thèmes de deux ateliers

- Quelles actions à mettre en place prioritairement dans mon établissement de santé?
- Quelles sources de financement solliciter?

Règles du brainstorming

- L'animateur introduit le sujet à traiter et esquisse les objectifs visés par le brainstorming (il doit se garder d'évoquer, même à titre d'exemple, toute idée à laquelle il s'attendrait, toute ébauche de solution ou toute idée de ce à quoi on pourrait aboutir).
- Il énonce les « règles du jeu » : garder ses jugements pour soi, privilégier la quantité des idées sur leur qualité, s'appuyer sur les idées déjà formulées.
- Il note toutes les idées exprimées sur le tableau, en s'efforçant de les regrouper mentalement et graphiquement, par thème ou par idées plus générales.
- On peut enfin demander au groupe de revenir sur la matière générée, de reformuler les idées floues et d'aboutir à un commun accord sur les grandes thématiques abordées