

Autonomie et collaboration en équipe à la Résidence Noël Leduc

Médico-social

Date de publication : 22 octobre 2024

S'organiser en équipes autonomes et co-responsables en Ehpad: Lien Youtube

Généralités

Objectif :

En donnant à chacun une part de responsabilité, nous encourageons l'autonomie et la prise d'initiative. Les membres de l'équipe se sentent investis dans l'accomplissement du projet ou de l'organisation, ce qui stimule leur motivation et leur créativité. De plus, cela permet de libérer le potentiel de chacun, en exploitant pleinement ses compétences et son expertise dans un cadre collaboratif.

Lorsque les responsabilités sont partagées, cela favorise également une culture de confiance et de respect mutuel au sein de l'équipe. Chaque membre sait qu'il peut compter sur les autres pour accomplir les tâches qui lui incombent, ce qui renforce les liens et la cohésion de groupe. De plus, cela réduit la pression sur les individus et évite le sentiment d'isolement ou de surcharge de travail, ce qui contribue à maintenir un environnement de travail sain et équilibré.

Le concept d'équipe autonome dans un établissement médico-social consiste à former des groupes de professionnels de terrain aux compétences complémentaires. Ces équipes pluridisciplinaires, composées d'infirmières, d'aides-soignants, de soignants et d'agents hospitaliers, rassemblent entre 8 et 12 personnes par étage. Chaque équipe autonome :

- s'engage à co-construire et respecter un cadre et une charte partagés par tous basés sur la confiance et la collaboration.

- est composée de professionnels terrain qui ont chacun un rôle de référent avec une fiche technique attitrée.

Les professionnels s'engagent individuellement et collectivement à être autonome et co-responsable dans leur équipe. Chaque membre de l'équipe choisit un rôle de consultants qui ont été décidés en amont par l'équipe. Ces rôles peuvent évoluer en fonction des besoins du terrain et sont tournants pour éviter la prise de pouvoir, renforcer la responsabilité partagée, l'implication et l'indulgence.

Exemple de rôles de consultant :
- Vie Sociale
- Achat/investissement
- matériel / incontinence
- sécurité des biens et des personnes

Retrouvez davantage d'informations dans la vidéo ci-dessus.

Etapes de mise en oeuvre

La mise en place d'équipes autonomes fait partie d'une transformation culturelle globale accompagnée par Compani, un organisme de formation et d'accompagnement. Dans un premier temps, il est nécessaire d'accompagner les équipes de direction afin de réfléchir à un nouveau cadre et une culture pour l'établissement. Puis il convient de constituer des équipes de professionnels, de choisir les coachs qui anticipent les besoins et les ressources des équipes puis de les former. La dernière étape est de former les professionnels terrain à leurs nouveaux rôles de consultants.

Essaimage

Les principaux leviers

Les 3 leviers suivants sont nécessaires pour reproduire cette philosophie de travail dans son établissement.

- L'équipe de direction doit être engagée, elle doit avoir envie de s'investir et être convaincue par le concept et la philosophie des équipes autonomes. Elle sera la porteuse de la vision et garante du cadre pendant toute la durée de la transformation.

- Il est nécessaire de s'inspirer d'autres établissements qui ont amorcé des transformations organisationnelles.

- Cette transformation est progressive et collective, il est nécessaire d'être accompagné par un organisme extérieur pour dispenser des formations et pour accompagner chaque collaborateur dans son nouveau rôle.

Les principaux freins

Cheminer vers les équipes autonomes dans son établissement est un projet collectif. Il faut réussir à embarquer l'ensemble des collaborateurs : les équipes terrain, l'équipe de direction et l'équipe support qui doivent être acteurs de ce changement organisationnel et aller au-delà des freins culturels (croyances limitantes).

Cette transformation est également progressive, peut prendre du temps et nécessite des financements extérieurs. Il est nécessaire de bien se renseigner et de bien s'entourer

Témoignages

L'autonomie est une démarche naturelle, des équipes aux résidents. Certains sont même complètement autonomes dans la gestion de leurs médicaments."
"On a constitué sur l'établissement une équipe projet, un appel à volontariat à tous les professionnels de l'établissement qui avait envie de se mobiliser pour l'innovation en terme de management. Dix professionnels se sont réunis, on a dressé un état des lieux et on a ensuite constitué des équipes responsabilisées. " Julie Coustenoble, directrice de la Résidence Noël Leduc

Julie Coustenoble, Directrice

"On gère tout en équipe et tant que l'on n'est pas toutes d'accord, on ne valide pas." "On a eu une formation "communication" pour apprendre à communiquer en équipe, à pouvoir tout se dire. Ce n'est pas toujours évident en équipe car nous avons toutes des caractères différents. Il faut savoir écouter les autres. Il faut que les autres puissent entendre ma problématique et vice versa" Cathy Dudzaik (agent de soins et membre de l'équipe Hope)

Cathy CDUDZIAK, agent de soin et membre de l'équipe Hope

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

julie.coustenoble@fondationpartageetvie.org

Les ressources

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 janvier 2020

Durée du projet : 24 mois

Résidence Noël LEDUC 59178

Type de structure : Médico-social / Privé à but non lucratif

Obligation réglementaire : Non

Déclenchement
Le déclencheur de cette pratique est notre envie d'impliquer les professionnels terrain car ils sont au plus près des besoins des patients/résidents : « C'est celui qui fait qui sait ». Nous voulons leur donner des responsabilités pour les valoriser et que leur travail soit plus confortable.

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

7/10

Remplace une pratique existante

Temps

Ce projet demande principalement des temps d'échanges et de pilotage. - En équipe de direction de l'établissement : se réunir en amont pour définir les contours du projet. - Avec l'équipe pilote du projet : pour suivre le projet (de manière mensuelle ou trimestrielle au début, puis de manière plus effacée) . - Entre équipes pluridisciplinaires, pour faire perdurer le modèle dans la durée.

Beaucoup

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Pas besoin de nouveaux recrutements supplémentaires.

Peu

Des compétences en interne

Des formations peuvent être prévues pour aider à accompagner le projet, ensuite les compétences s'acquièrent naturellement.

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Les temps de formation et d'accompagnement sont très importants pour aider le projet à s'ancrer dans la durée et pour faire monter en compétence les salariés de l'établissement, pour qu'ils soient autonomes à 100%.

Beaucoup

Des équipements, du matériel

Peu

Des financements (internes et externes)

Financements pour les temps de formation et d'accompagnement sur les 2 premières années, ensuite le projet est auto-porté !

Beaucoup

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [ ] Administration
- [ ] Services techniques
- [x] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles
- [x] Autres : Bénéficiaires et familles et un organisme de formation et d'accompagnement

Les impacts

Sur l'environnement : Non applicable

Sur les professionnels : Impacts positifs

Sur les usagers : Impacts positifs

Sur l'organisation : Impacts positifs

Sur le médico-économique : Non applicable

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement