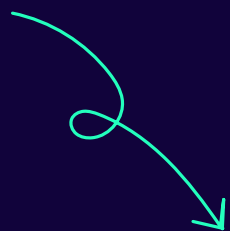




# Prendre soin des soignants pour assurer la continuité des soins

5 conseils pratiques pour les  
établissements de santé





## Introduction

# Pourquoi se focaliser sur le soin des soignants ?

Horaires décalés, rythme soutenu, manque de soutien psychologique, pénurie d'effectifs, toutes ces difficultés sont autant de leviers que vous, établissements de santé, pouvez activer pour innover et améliorer les conditions de travail de vos soignants.

Les établissements de santé ont tout à gagner en priorisant la prévention et la protection de la santé des soignants, notamment pour limiter la fuite de leurs professionnels. Mais comment y parvenir ? Pour tenter d'y répondre, nous avons interrogé plusieurs experts du monde médical ainsi que des soignants.

Découvrez 5 conseils qu'ils nous ont partagés, pour guider vos soignants vers plus de bien-être et créer un environnement de travail vertueux.







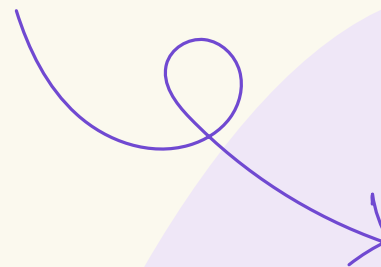
#1

## Bien accueillir les soignants pour une intégration réussie

Cela peut paraître anodin mais l'étape de l'accueil est souvent cruciale pour un nouveau venu.

Qu'il s'agisse d'un vacataire externe ou d'un nouveau soignant, pour que son accueil se déroule au mieux, il est essentiel de suivre quelques recommandations basiques « *mais pas toujours appliquées* », comme le déplore Pauline Bourdin, présidente de la FNEI, Fédération Nationale des Étudiant-e-s en Sciences Infirmières.

Cela permet à la nouvelle recrue de se sentir accueillie et à l'équipe de faciliter son intégration.



Pourquoi ne pas mettre en place une feuille de route applicable à chaque nouvelle arrivée, en suivant ces étapes :

- ✓ Présenter à la nouvelle recrue les équipes, le service et les locaux
- ✓ Prévoir un accès au vestiaire, au logiciel de soin, une tenue et du matériel de travail
- ✓ Indiquer qui sera la personne référente pour la formation ou l'encadrement
- ✓ Vérifier que les modalités administratives sont en règle

Ne plus survoler l'accueil d'une nouvelle personne est la clé pour créer un environnement de travail sain et serein, dès les premières heures.

Un soignant qui se sent intégré sera d'autant plus motivé dans son travail, et l'équipe soignante d'autant plus accueillante, une manière de donner envie aux vacataires de revenir.

Et pensez-y pour vos vacataires externes aussi !  
Vous les motiverez à s'engager avec vous et à revenir régulièrement effectuer des remplacements dans l'établissement.







#2

## Adopter la tolérance zéro face au harcèlement et à la maltraitance des soignants

Le monde de la santé est particulièrement propice à de nombreux cas de harcèlement moral, sexiste et sexuel, notamment auprès des femmes qui représentent, selon la DRESS, 87% des soignants. Encore tabou ou peu signalée, par peur de la stigmatisation ou de représailles, la maltraitance dans le milieu médical participe à la fuite des professionnels de santé, selon Pauline Bourdin, et reste souvent lettre morte.

Un constat confirmé par le sondage de l'association "Donner des ELLES à la santé" en partenariat avec l'institut Ipsos. Seulement 3% des femmes qui ont vécu un comportement sexiste ont osé le signaler à leur hiérarchie ou aux ressources humaines, et presque 9 fois sur 10, la hiérarchie n'a pris aucune mesure particulière.



Faire front contre cette problématique fait pourtant partie du rôle et de la responsabilité des établissements de santé.

## Alors quelles solutions apporter ?

Comment encourager le signalement des maltraitances ? Certaines approches existent déjà, comme **se confier à son cadre référent**. Le problème ?

Il arrive que la personne référente soit à l'origine du harcèlement. Pour contourner cet obstacle, pourquoi ne **pas désigner une tierce personne ou une équipe dédiée**, au cœur du département RH par exemple. Cela permettrait un suivi, une enquête interne et de potentielles sanctions.

Pour encourager encore un peu plus les signalements, **la possibilité de le faire de manière anonyme**, via une plateforme notamment, permettra au soignant de témoigner en toute sécurité.







#3

## Augmenter l'attractivité de l'établissement en luttant contre l'absentéisme et la fuite des professionnels

Il est dans l'intérêt de l'établissement de créer un environnement de travail sain, viable et attractif pour les soignants. De mauvaises conditions de travail poussent à l'usure voire au burn-out. Alexis Bataille-Hembert, co-rapporteur de la mission ministérielle "Santé des Soignants - Innovons et Agissons Ensemble" expliquait lors du dernier salon MedInTechs, que les burn-out concernaient jusqu'à 50% du personnel soignant. Ce poids supplémentaire sur des équipes soignantes déjà sur-sollicitées crée un effet boule de neige. Le risque ? L'enclenchement d'un cercle vicieux où les soignants finissent eux-mêmes en arrêt maladie avec un impact inévitable sur les patients et la continuité des soins.

## Comment augmenter l'attractivité de l'établissement?

Pour Alexis Bataille-Hember Le premier outil de soin c'est l'esprit et le corps du soignant lui-même d'où l'importance de les préserver.

**Encourager les pauses, proposer des formations, des évolutions de carrière et de salaire, apporter un soutien émotionnel ou des temps de partage d'expérience** organisés sur le temps de travail, peuvent largement contribuer à un meilleur environnement de travail et à moins de détresse parmi les soignants. Ils se sentent ainsi soutenus et motivés pour remplir leur mission qui est de prendre soin de l'autre, tout en apprenant à prendre soin d'eux.





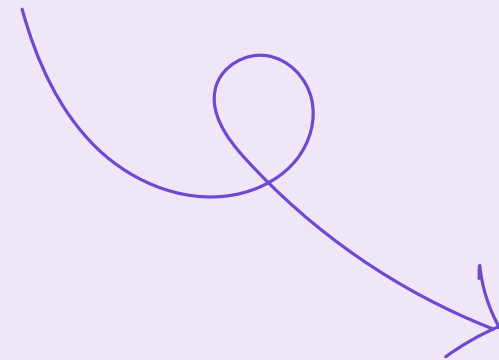


#4

## Valoriser l'équilibre vie pro - vie perso en améliorant l'organisation du travail

Lorsque l'on interroge les soignants sur les raisons de leur mal être au travail, l'organisation du travail revient souvent selon Alexis Bataille-Hembert. Un vrai casse-tête pour les cadres soignants, les planning sont pourtant au cœur du problème.

Avec une visibilité de plus en plus réduite, des horaires décalés, des journées de 12h, il devient très difficile pour les soignants d'organiser leur vie personnelle. L'acuité, la vigilance et la gestion des émotions sont aussi largement impactées par la fatigue. Il y a un véritable enjeu de sécurité et de qualité des soins à ne pas négliger, pour le bien être des soignants et, in fine, des patients.



« Certains cadres oublient que nous avons aussi une vie en dehors du travail », confiait une soignante lors d'un sondage mené par Florence. Pour déconstruire cette conception du dévouement, Béatrice Noellec invite à « sortir de la vocation pour utiliser plutôt la notion d'engagement et d'expertise », une manière de rappeler qu'exercer le métier de soignant ne doit plus rimer avec sacrifice de la vie personnelle et sociale.

## Les solutions à mettre en place ?

Des solutions existent ou pourraient être expérimentées pour tenter de remédier à ce déséquilibre : **tester de nouveaux horaires, proposer plus de flexibilité et de visibilité** sur les plannings, **mettre en place un management participatif** comme cela existe déjà au Canada. Ce nouveau modèle de gouvernance commence à se mettre en place en France comme au CHU de Nice, avec son nouveau directeur Rodolphe Bourret et au Centre de Valenciennes (CHV) qui a mis en place un modèle sans égal en France d'hôpital magnétique où les soignants bénéficient d'une autonomie de gestion et de pouvoir de décision unique.



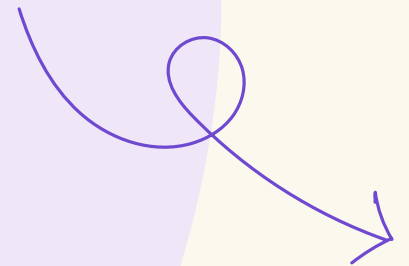




#5

## Faire confiance à un partenaire externe

Un partenaire externe peut soulager la pression du remplacement et renforcer la relation avec les soignants. Dans la question de la gestion des plannings, le sujet du remplacement est crucial. Comment impliquer vos équipes internes pour que ceux qui le souhaitent puissent faire des heures supplémentaires mais sans avoir l'air pressurisé ? Comment trouver des remplaçants de haut niveau sans créer de rupture dans le soin ou creuser son budget ?



## La solution proposée par Florence

C'est dans ce contexte que Florence se donne pour mission de soutenir les soignants dans leur vie professionnelle et personnelle et d'accompagner les établissements de santé dans chacune de ses problématiques. Ainsi, Florence propose :



**Une gestion plus saine du remplacement** en créant un cercle vertueux. Les missions sont publiées au staff interne qui a la liberté de les choisir ou non puis automatiquement à des vacataires de confiance que vous pouvez fidéliser.



**Un accès à un vivier de soignants motivés** qui ont tendance à revenir dans le même établissement. Les chiffres le montrent: 82% des soignants Florence reviennent dans le même établissement de santé.



**Une équipe dédiée** qui gère le suivi des nouveaux vacataires et s'assure du bon déroulé de chaque mission, l'occasion de signaler un mauvais accueil ou des comportements de harcèlement, sexisme, discrimination, etc.



**Un programme avantage** pour les vacataires les plus engagés qui ont accès à une multitude de services dont une application de santé mentale, Teale, pour prendre soin de leur bien-être.



**Un rythme de travail flexible et une évolution de carrière** avec la possibilité de choisir ses vacances, les établissements de santé où travailler ou encore de découvrir un nouveau poste, un nouveau service, une nouvelle équipe.





# Les mots de la fin

Prendre soin des soignants doit être une priorité pour les établissements de santé : pouvoir préserver le personnel soignant se reflète en continuité des soins, en meilleur soin des patients et en une augmentation de l'attractivité du monde de la santé pour le personnel qualifié. Un bon accueil, la tolérance zéro face au harcèlement et aux abus, ainsi qu'une meilleure et plus longue organisation du planning et la restauration d'un équilibre vie pro-vie perso sont des exemples très pratiques de comment un établissement de santé peut devenir un lieu de travail favorable pour le bien-être des soignants.

Florence est aussi conçue pour supporter les établissements de santé dans cette mission, tout en mettant en valeur le soignant et son bien-être. Florence offre une solution pour une gestion flexible du remplacement et soutient le développement professionnel et personnel des soignants.





## Les experts cités dans ce guide

Interview en exclusive à **Pauline Bourdin**  
Présidente de la FNESI

Conférence “Santé des Professionnels de santé : comment  
prendre soin des soignants?”

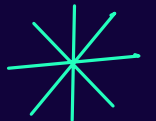
**Alexis Bataille Hembert**

Co-rapporteur de la mission ministérielle “Santé des  
Soignants - Innovation & Agissons Ensemble”. Discours  
public à l’occasion

**Béatrice Noellec**

Directrice des relations institutionnelles et de la veille  
sociétale chez Fédération de l’Hospitalisation Privée (FHP°  
et Déléguée Générale de la Fondation des Usagers du  
Système de Santé)

MedInTechs 12 mars 2024







# Prenez soin des soignants avec Florence



Contactez-nous à:

✉ [partenaires@florenceapp.com](mailto:partenaires@florenceapp.com)

[florenceapp.com/fr](https://florenceapp.com/fr)

