

Votre établissement est-il prêt pour s'engager dans une mesure de la culture de sécurité des soins ?

Le développement de la culture de sécurité est un projet qui s'inscrit dans la durée et qui nécessite l'engagement et l'implication de tous les acteurs au sein de l'établissement, aussi bien les professionnels de santé que le management. Après avoir pris connaissance du guide de la campagne, nous vous proposons de répondre à ces quelques questions qui peuvent vous aider à prendre la décision et à définir le périmètre de votre mesure.

Grille d'auto-évaluation sur votre capacité d'engagement

<p>1. Le développement de la culture de sécurité s'inscrit dans une démarche à long terme en vue d'un changement en profondeur de la culture. Vous considérez-vous prêts à conduire ce changement ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p><i>L'importance d'une culture sécurité intégrée et partagée par tous les acteurs, est largement reconnue comme un élément décisif pour parvenir à des performances durables. La culture de sécurité d'une organisation repose sur un ensemble de croyances, d'attitudes et de comportements développées et appliquées tant de la part des managers que du personnel, pour maîtriser les risques inhérents aux activités ; les équipes dirigeantes, les cadres sont-ils prêts dans leurs actions à changer sa culture et les processus pour améliorer le travail d'équipe et de la sécurité du patient.</i></p>		
<p>2. Vous êtes-vous assurés que la situation actuelle de l'établissement lui permet de conduire cette démarche de manière sereine ? Est-ce le bon moment pour votre établissement (par exemple, projet de fusion, de restructuration, conflit, autre changement important, situation de crise etc.) ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p><i>Bien qu'il n'existe pas de moment idéal, le contexte institutionnel doit être pris en compte, pour s'assurer d'un taux de participation minimal de 60% afin de disposer de résultats représentatifs</i></p>		
<p>3. Avez-vous communiqué autour de ce projet (ou prévu de le faire) à tous les niveaux stratégiques de votre établissement ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p><i>Il est important de partager, d'expliquer afin de favoriser la compréhension et obtenir une adhésion de tous</i></p>		
<p>4. Le COPIL ou le PILOTE sont-ils en mesure d'identifier les collectifs de travail éligibles et lister dans chacun d'eux les professionnels qui les composent (périmètre de la mesure) ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p><i>Le niveau de culture de sécurité n'est pas homogène au sein d'un établissement de santé. En fonction des activités pratiquées et du niveau d'exposition au risque, plusieurs modèles de culture sécurité peuvent coexister au sein d'un établissement de santé et influencer le niveau de culture de sécurité des professionnels. De ce fait, une mesure globale au niveau de l'établissement n'est pas forcément la plus appropriée, hormis dans les établissements de taille modérée, avec une activité unique ou des activités similaires. Dans les autres établissements, il est préférable de réaliser la mesure de la culture de sécurité sur des collectifs de travail clairement identifiés.</i></p>		
<p>5. Le(s) collectif(s) de travail choisis répondent-ils aux critères suivants ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volontariat sur l'engagement dans le projet - Stabilité prévisible du/des manager(s) du collectif de travail dans les 18 mois à venir - Non sollicités récemment pour une mesure de la culture sécurité 	<p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p> <p>Non <input type="checkbox"/></p> <p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p><i>Pour obtenir un taux de participation minimal de 60% par collectif, il est préconisé que le(s) collectif(s) de travail engagé(s) répondent à ces critères.</i></p>		
<p>6. Votre établissement est-il prêt à restituer les résultats auprès des collectifs au travail, à accompagner et suivre le développement de la culture de sécurité des soins pendant les mois qui suivront la mesure ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>

Améliorer la culture, faire évoluer les comportements, mettre en place des pratiques collaboratives, sont autant de challenges qu'il faut accompagner sur le long terme ; les changements et l'amélioration de la sécurité du patient doivent être visibles et partagés.

7. Votre établissement peut-il identifier un comité de pilotage pour suivre ce projet ? Oui Non

Le COPIL peut être composé de membres de la gouvernance (directeur, directeur qualité-sécurité des soins, président de CME, directeur des soins, coordonnateur de la gestion des risques associés aux soins, etc.) ; de professionnels de santé engagés dans la campagne (cadre de santé et responsable du ou des collectifs de travail ciblés) ; de membres de l'équipe qualité et/ou de gestion des risques.

8. Votre établissement peut-il identifier un PILOTE pour ce projet ? Oui Non

Le pilote est chargé d'impulser et de soutenir la démarche au sein de l'établissement et auprès de l'ensemble des professionnels. Sa position doit lui permettre de porter la campagne et ses résultats au plus haut niveau d'engagement de l'établissement.

9. Votre établissement peut-il identifier un REFERENT pour ce projet ? Oui Non

Le référent est chargé d'assurer le bon déroulement de la mesure auprès des professionnels. Son rôle est, à partir du présent guide, d'assurer la conduite opérationnelle du projet et de permettre une participation optimale des professionnels concernés par la mesure. Il doit bénéficier d'un soutien de du COPIL.

Extrait page 9 du guide de campagne

Un **collectif de travail** se caractérise par « le partage de règles de métiers et de critères sur la qualité du travail. [...] Il se construit par la reconnaissance des compétences, la confiance, les échanges sur les valeurs. La vitalité du collectif se mesure par les réélaborations des règles ».

En établissement de santé, un collectif de travail potentiellement concerné par la mesure de culture de sécurité peut se définir par :

- un groupe de professionnels appartenant au même établissement,
- qui a en commun la prise en charge des patients d'une spécialité ou d'un parcours défini,
- qui dispose de règles de fonctionnement définies, mises en œuvre et reconnues au sein de l'établissement d'appartenance,
- dont les membres ont nécessairement besoin de communiquer, de coopérer et de s'alerter pour assurer le fonctionnement en faveur de la prise en charge du patient.

Il s'agit donc d'unités de travail pouvant correspondre :

- soit à un découpage administratif : unité fonctionnelle, service, pôle, etc.,
- soit à une logique de fonctionnement commune : le bloc opératoire, l'activité d'endoscopie, une prise en charge en sismothérapie, une prise en charge de RAAC (réhabilitation améliorée après chirurgie), une prise en charge en salle de césariennes, etc.

La mesure de la culture de sécurité au niveau de ces collectifs de travail va permettre une analyse plus fine des résultats, avec les acteurs concernés. Cette analyse permet alors de définir et de mettre en œuvre des actions d'amélioration plus pertinentes, en agissant en proximité sur les différentes composantes de la culture de sécurité : alerte, retour d'expérience, culture juste et travail en équipe.

Pour toute question, contactez votre SRA