

Etablissement : Hôpital Privé Gériatrique Les Magnolias
Statut : PSPH
Département : 91 (Ballainvilliers)
Contact: **Bénédicte Lambillon**, directrice des soins, 01-69-80-46-53
Thierry Gehl, responsable des ressources humaines, 01-69-80-46-05

THEME

FIDELISATION ET ACCUEIL DU PERSONNEL

TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Lutter contre l'absentéisme et fidéliser les personnels

DIAGNOSTIC DE DÉPART

L'Hôpital Privé Gériatrique les Magnolias a été touché par les difficultés de recrutement des infirmiers et aides soignants. Il est excentré (mal desservi par les transports en commun). De plus, la prise en charge des personnes âgées nécessite du personnel formé à une approche spécifique et motivé, donc présent au quotidien et sur la durée.

GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

Un groupe de travail animé par la directrice des soins et constitué de 15 personnes (AS, AH, IDE, Cadre de santé) se réunit régulièrement (3 fois par an) afin de faire des propositions pour l'amélioration des conditions de travail au sens large.

Les évolutions suivantes ont été mises en place :

- **réorganiser le travail pour permettre aux IDE et AS d'être auprès des patients** : [mise en place des secrétaires hospitalières](#) (prise de RDV, organisation de la sortie...), prélèvements du matin réalisés par les techniciennes de laboratoire, préparation des piluliers faite dans les étages par un préparateur en pharmacie ;
- **donner du sens par un projet de service centré sur le patient âgé associant l'ensemble de l'équipe** : [un exemple d'une des nombreuses formations sur site](#) en lien avec le projet du service (50 lits par étage en moyenne), projets de soins par étage, en fonction des disciplines ;
- **garantir une qualité de travail constante** : accord sur des effectifs minimum avec les services et politique de remplacement très réactive dès que les effectifs passent en dessous de ce seuil, mise en place de formation à la prévention des troubles musculo squelettiques et également des ateliers de relaxation individuelle (shiatsu), réactivité dans l'adaptation des locaux et des équipements ;
- **donner du sens**, grâce à une participation active à la démarche qualité, et à la mise en place des outils pour réaliser les objectifs médicaux de l'Etablissement : ex : "réalisation de la fiche d'autonomie pour le maintien de l'autonomie des patients en médecine" ;
- **formation de "référents"** pour le développement de la prise en charge non médicamenteuse (méthode Yves Gineste).

OUTILS UTILISÉS

- [tableau des effectifs quotidiens des services infirmiers de jour](#) par étage géré par la direction des soins
- fiche d'autonomie

MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

Une démarche participative qui part des constats faits par les soignants eux-mêmes

RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Un taux d'absentéisme hors maternité autour de 5,5 %, aucun poste IDE vacant, une nette amélioration des recrutements qualifiés d'aides soignants.
- Difficultés : c'est une politique constante qui doit toujours être entretenue.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

- Des réponses pragmatiques et concrètes,
- Une parfaite synergie entre Direction des Soins, Direction des Ressources Humaines confortée par l'engagement de la Direction Générale.