

QualiPsy



LIP  
PC2S



# Questionnaire d'évaluation de la démarche participative : Etude PARTAQUE( PARTicipative Approach QUESTionnary

Ph COLOMBAT 1 J LEJEUNE<sup>1,2</sup>, Ch JEOFFRION<sup>1,3</sup>, R SEIZEUR 4,  
J AUBOUIN-BONNAVENTURE<sup>1</sup>, J BORDARIE<sup>1</sup>, H COILLOT<sup>1</sup>,  
E FOUQUEREAU<sup>1</sup>

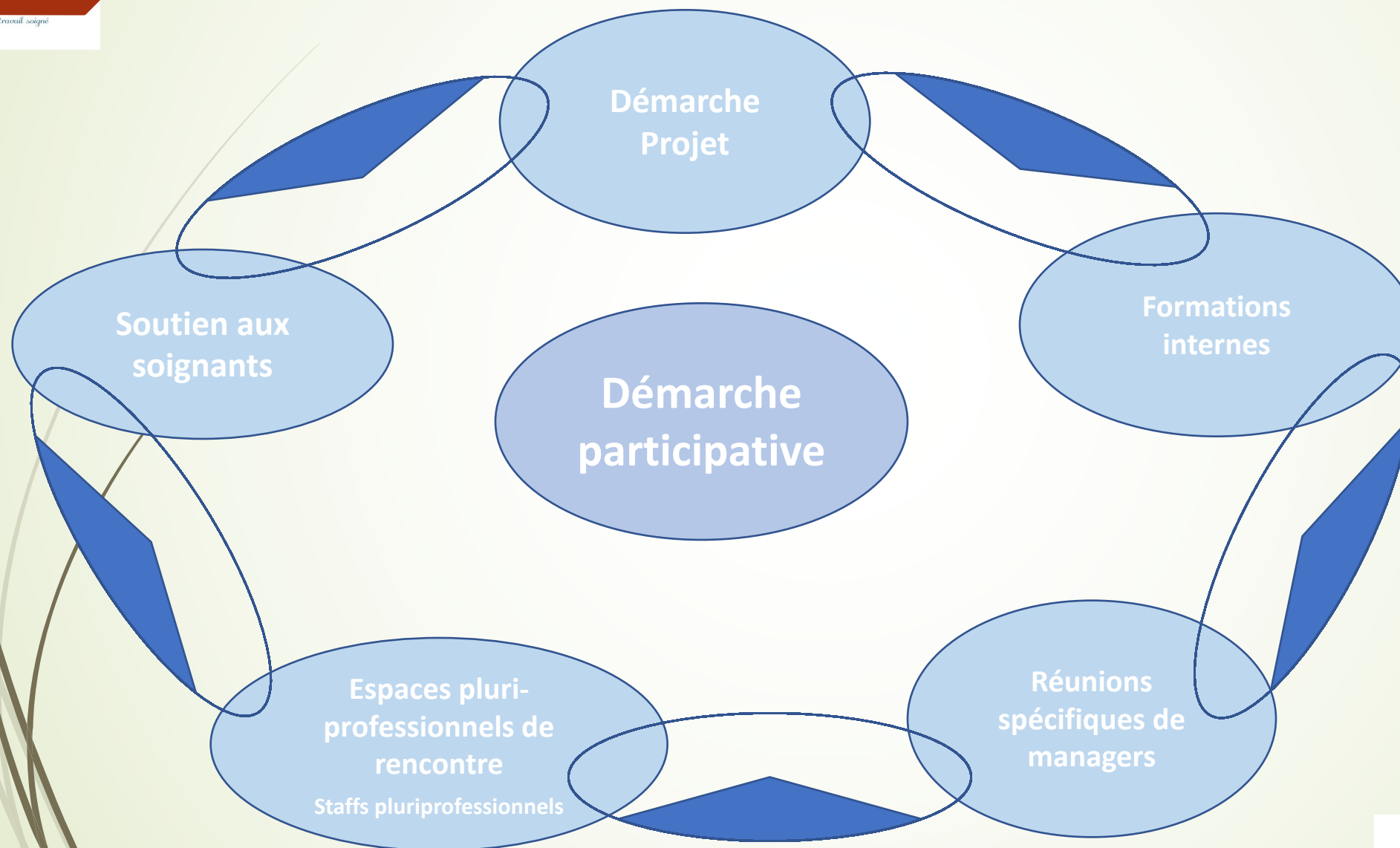
1 : Equipe QUALipsy, université de Tours ; 2 : service d'oncologie pédiatrique, CHU Tours ; 3 : LIP/PC2S, Univ. Grenoble Alpes, Univ. Savoie Mont Blanc; 4: service Neurochirurgie, CHU Brest

AQuAVieS



# LA DÉMARCHE PARTICIPATIVE

Faire équipe pour un travail soigné





Faire équipe pour un travail soigné

# Modèle organisationnel de la démarche participative

Obligatoire depuis 2004 pour la prise en charge des patients en soins palliatifs dans tous les services de soins (<http://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2004/04-28/a0282079.htm>)

En accord avec :

- La V 2010 et la V 2020 de l'HAS Le rapport CLARIS et la circulaire CLARIS
- La modification du code de la santé publique du 28 avri 2021 et de la loi RIST
- Le rapport CLARIS et la circulaire CLARIS N° DGOS/CABINET/2021/182 du 6 août 2021 :
  - Adoption d'un projet de gouvernance médico-administrative et de management participatif
  - Réhabiliter le rôle et la place du service au sein de l'hôpital
  - Améliorer la QVT des professionnels au sein des services de l'établissement, en développant l'implication des acteurs et le travail en équipe sur les thématiques relatives à l'organisation de leurs activités autour de la prise en charge du patient et la sécurisation des pratiques
  - Formation obligatoire pour tous les médecins en position de management dns les 2 ans suivant la prise de fonction



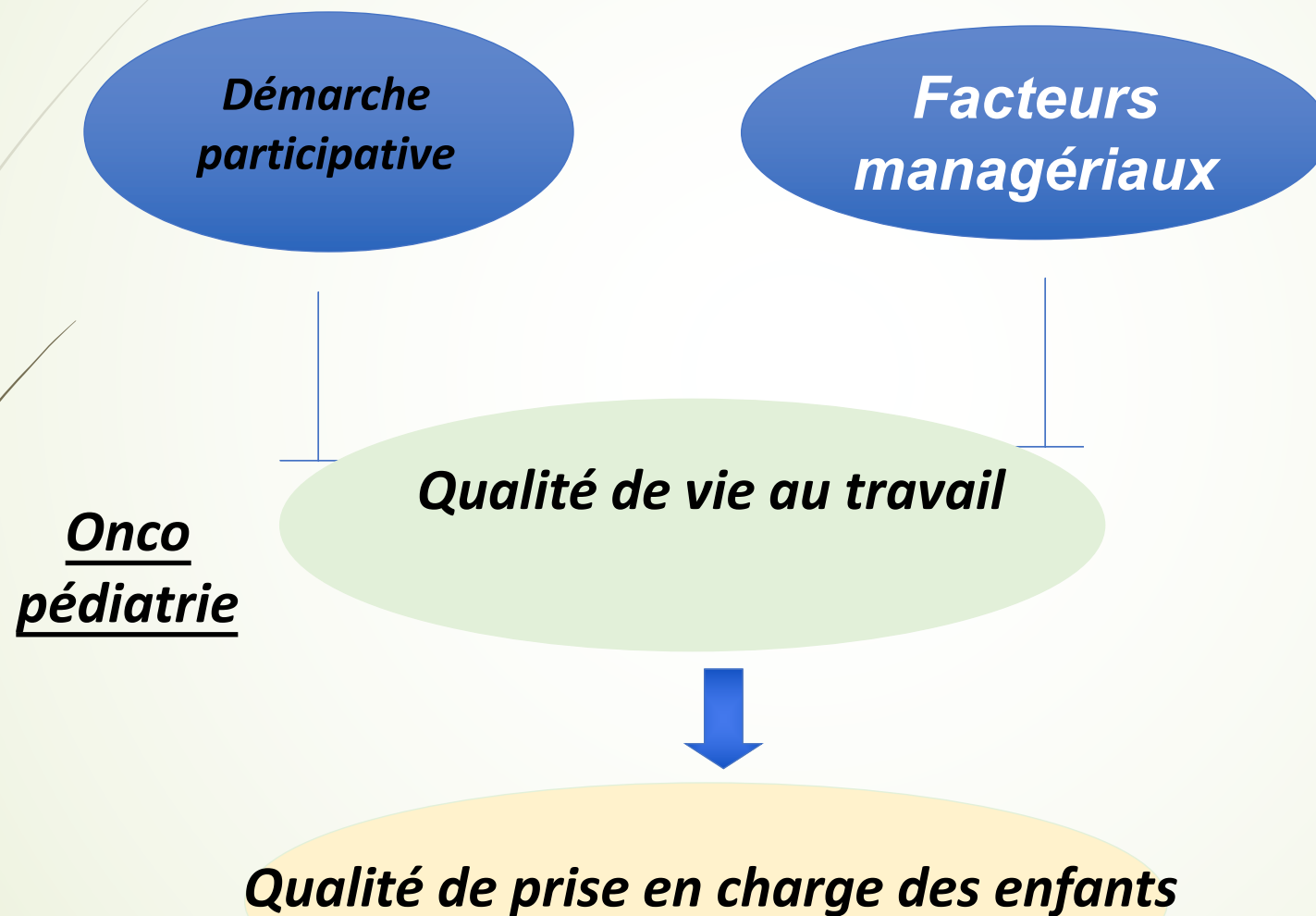
## Son impact sur la qualité de vie au travail et la qualité des soins

- ▶ Lejeune, J., Chevalier, S., Coillot, H., Gillet, S., Dupont, S., Rachieru, P., Gandemer, V., Fouquereau, E., Colombat, P. (2017) Déterminants managériaux et organisationnels, santé psychologique au travail des soignants et qualité de prise en charge des enfants en oncologie pédiatrique, *Rev Oncol Hemat Ped*, 5(2), 84–93.
- ▶ Lejeune J, Chevalier S, Fouquereau E, Chenevert D, Coillot H, Binet A, Gillet N, Mokoukolo R, Michon J, Dupont S, Rachieru P, Gandemer V, Colombat P. (2020) Relationships between managerial and organizational practices, psychological health at work and quality of care in pediatric oncology. *JCO Oncology Practice* 16; 10 : 1112-1119.
- ▶ Lejeune J, Fouquereau E, Chenevert D, Coillot H, Chevalier S, Gillet N, Michon J, Gandemer V, Colombat P. (2021) The participatory approach: a specific french organizational model at the department level to serve the quality of work life of healthcare providers and the quality of care in pediatric oncology. *Cancer management and research* (on line)

❑ 25 centres spécialisés en cancérologie pédiatrique

❑ Populations étudiées :

- ▶ - Patients (n=440) : enfants hospitalisés depuis plus de 48h
- ▶ - Soignants (n=510) : médecins, puéricultrices, infirmières, auxiliaires de puéricultures, aides soignantes
- ▶ - Cadres de santé



# Relation démarche participative et QVT

✓ Données soignants n = 510

**Démarche participative**  
*(moyenne des 4 dimensions)*

**QVT globale**

$p < 10^{-9}$

**Satisfaction au travail**

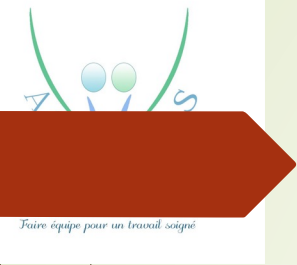
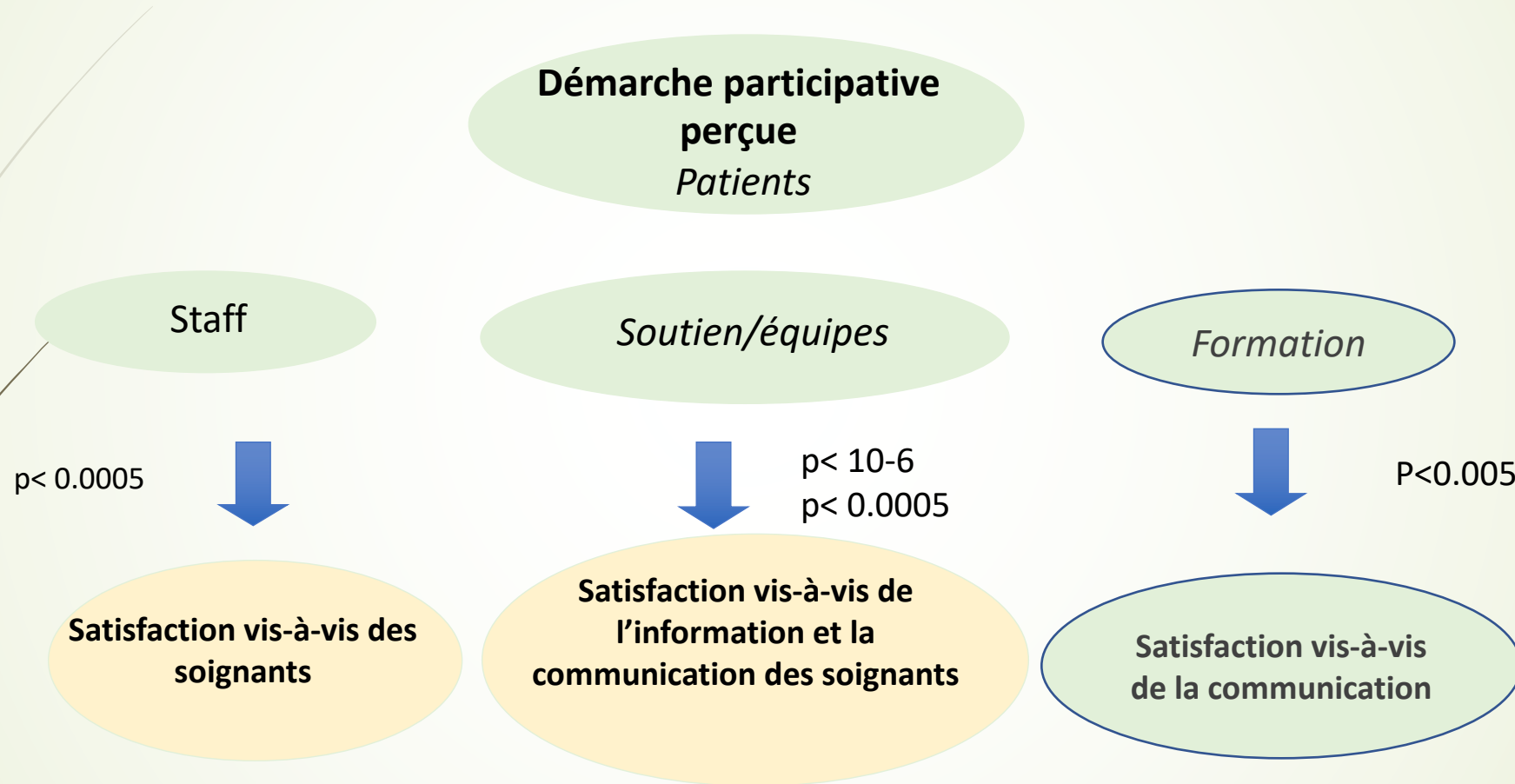
$p < 0.001$

**Engagement au travail**

$p < 0.001$



# Relation entre démarche participative et qualité des soins

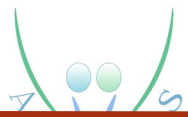




Présentation du protocole:

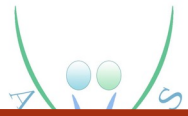
Questionnaire d'évaluation de la  
démarche participative : PARTicipative  
Approach QUEstionnary





# Objectifs du protocole

- Validation d'un **questionnaire** permettant d'évaluer l'existence et la qualité de la démarche participative au sein des services de soins.
- La mise à disposition de ce nouvel outil de mesure multidimensionnel (i.e., questionnaire de Démarche Participative, qDP) permettra à la fois d'évaluer globalement la perception d'une démarche participative dans les services de santé ainsi que l'évaluation de chacune de ses quatre composantes (i.e., formation interne, staffs pluriprofessionnels, soutien aux équipes, démarche projet).



# Description de la méthodologie (1)

- ▶ **Etape 1 : Phase exploratoire qualitative** de 10 entretiens + revue de la littérature scientifique pertinente
  - création des items du questionnaire renvoyant aux quatre dimensions de la DP
  
- ▶ **Etape 2 : Etude exploratoire : examen de la structure et de la fiabilité interne de l'échelle** dans un premier échantillon de soignants en oncologie (n=300)
  - structure factorielle de l'échelle : les items seront soumis à une analyse factorielle exploratoire en composantes principales (AFCP) avec rotation oblique
  - validité interne des 4 sous-dimensions: via alphas de Cronbach



## Description de la méthodologie (2)

- **Etape 3 : Étude confirmatoire de la structure de l'échelle et examen des qualités psychométriques** dans un second échantillon de soignants en cancérologie (n=300)
  - **Evaluation des qualités psychométriques** de la version finale (i.e., épurée) de l'outil (i.e., validités de construit via des AFC, validité de critères, validité temporelle, sensibilité à la désirabilité sociale) sera menée au niveau individuel
  - **Test de l'invariance du qDP**
  - **Examen validité prédictive du qDP** en croisant les scores avec des questionnaires évaluant la satisfaction et l'engagement au travail, l'épuisement émotionnel, le bien-être au travail et l'implication dans le fonctionnement du service

# Résultats de la phase exploratoire qualitative : méthodologie

- En fait 21 entretiens dans 7 services et 4 hôpitaux différents
- Les services : hématologie, onco-hématologie pédiatrique, oncologie médicale, médecine interne post-urgences, oncologie pédiatrique et hospitalisation de courte durée
- Les soignants : sept infirmières, sept cadres de santé, cinq aides-soignantes et deux auxiliaires de puériculture
- Age moyen : 38 ans
- Ancienneté professionnelle : 10 ans et demi en moyenne ( $M = 10,52$   $SD = 6,6$ ).
- Guide d'entretien

# Résultats de la phase exploratoire qualitative : méthodologie

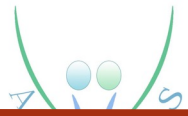
Guide d'entretien : co-construit au sein de l'équipe de recherche

- Pré-test auprès de trois participants.
- Contenu : Il aborde des quatre dimensions de la DP : la formation interne (e.g. « À quelle fréquence les formations organisées au sein du service sont-elles organisées ? »), le soutien aux équipes (e.g. « Pour quels motifs ces réunions sont-elles mises en place ? »), les staffs pluriprofessionnels (e.g. « À quelle fréquence ont lieu ces staffs pluriprofessionnels ? ») et la démarche projet (e.g. « Qu'est-ce que la démarche projet vous apporte ? »).

# Résultats de la phase exploratoire qualitative : résultats

- Analyse globale + verbatim pour les 4 composantes de la DP
- Existence variable de chaque composante selon les services, avec prédominance des staffs pluriprofessionnels
- Certains espaces d'échanges ne répondaient pas aux critères participatifs (pluriprofessionnalité, ordre de prise de parole..)
- Soutien aux équipes : composante la moins présente

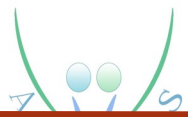




# Résultats de la phase exploratoire qualitative : résultats

## Deux conséquences pour les soignants

- « Les soignants considèrent que la DP favorise une meilleure qualité de vie et un bien-être au travail plus optimal ».
- « Les soignants interrogés ont évoqué cette optimisation de la qualité des soins comme un bénéfice lié à toutes les dimensions de la DP »



# Description de la méthodologie

- **Etape 2 : Etude exploratoire : examen de la structure et de la fiabilité interne de l'échelle** dans un premier échantillon de soignants en oncologie (n=300)
  - structure factorielle de l'échelle : les items seront soumis à une analyse factorielle exploratoire en composantes principales (AFCP) avec rotation oblique
  - validité interne des 4 sous-dimensions: via alphas de Cronbach

# Résultats de la phase quantitative

## Analyse factorielle exploratoire

- Questionnaire testé : 26 items déterminés lors d'une réunion par un panel de chercheurs et de cliniciens à partir de l'analyse de la littérature et des entretiens
- 7 items pour les staffs et la démarche projet
- 6 items pour la formation et le soutien aux équipes

**335 participants**

# Résultats de la phase quantitative

## Analyse factorielle exploratoire

- Saturation supérieure à 0.45 pour les 26 items
- Pour diminuer le nombre d'items, on retire les 2 items quiaturent le moins (.45 et .63)
- Tous les items ont des saturations  $\geq .58$
- Les 24 items expliquent 75,21 % de la variance
- Pas de saturation croisée  $\geq .32$
- alpha de Cronbach
  - Formation : .88
  - Soutien : .92
  - Staff : .95
  - Projet : .95



## Description de la méthodologie

- **Etape 3 : Étude confirmatoire de la structure de l'échelle et examen des qualités psychométriques** dans un second échantillon de soignants en cancérologie (n=300)
  - **Evaluation des qualités psychométriques** de la version finale (i.e., épurée) de l'outil (i.e., validités de construit via des AFC, validité de critères, validité temporelle, sensibilité à la désirabilité sociale) sera menée au niveau individuel
  - **Test de l'invariance du qDP**
  - **Examen validité prédictive du qDP** en croisant les scores avec des questionnaires évaluant la satisfaction et l'engagement au travail, l'épuisement émotionnel, le bien-être au travail et l'implication dans le fonctionnement du service

# Résultats de la phase quantitative

## Analyse factorielle confirmatoire

**N = 255**

### Etude confirmatoire

- Les corrélations entre les 4 dimensions de la DP sont toutes positives et significatives ( $p < .001$ )
- $\alpha$  de Cronbach
  - Formation : .86
  - Soutien : .91
  - Staff : .90
  - Projet : .95



# Evaluation des qualités psychométriques du questionnaire DP

## Examen validité prédictive du qDP

- Corrélation positive et significative entre DP et les dimensions « décision » et « communication » des pratiques organisationnelles vertueuses ( $p < .001$ )
- Corrélation positive et significative entre DP et santé, voice behavior, croissance professionnelle, ajustement personne/service, engagement au travail ( $p < .001$ )
- Corrélation négative et significative entre DP et épuisement émotionnel ( $p < .001$ )

**Invariance du qDP** sur l'ancienneté dans le poste et le service (oncologie/autres spécialités)



## QUESTIONNAIRE DP

### Formations internes aux équipes

**Au sein de votre service :**

<b>Vous avez accès à des formations internes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Vous bénéficiez régulièrement de formations internes</b>	1	2	3	4	5
<b>Tous les personnels soignants peuvent accéder aux formations internes</b>	1	2	3	4	5
<b>Lors des formations internes, des temps d'échange sont possibles</b>	1	2	3	4	5
<b>Lors des formations internes, chaque personnel soignant peut prendre la parole pour exprimer ses idées</b>	1	2	3	4	5



## QUESTIONNAIRE DP

### Staff pluriprofessionnel

*Le staff pluriprofessionnel est une réunion où toutes les catégories socioprofessionnelles sont présentes [aides-soignant(e)s, infirmier(e)s, médecins, cadres de santé, professionnels des soins de support, etc.] pour déterminer les plans de prise en charge personnalisés des patients.*

#### Au sein de votre service :

- Personnellement, vous bénéficiez régulièrement de ces staffs pluriprofessionnels
- Tous les personnels soignants (aides-soignants et infirmiers) peuvent participer aux staffs pluriprofessionnels
- Les professionnels de soins de support peuvent participer aux staffs pluri-professionnels
- Lors des staffs pluri-professionnels, chaque participant peut prendre la parole pour exprimer ses idées
- Lors des staffs pluri-professionnels, chaque participant peut proposer une solution concernant l'amélioration de la prise en charge du patient
- Chaque participant contribue à la décision finale concernant la prise en charge du patient
- Les décisions prises lors du staff pluri-professionnel sont régulièrement mises en place



## QUESTIONNAIRE DP

### Réunions de soutien d'équipe

*La réunion de soutien d'équipe est une réunion mise en place au sein du service pour évoquer des situations difficiles.*

#### **Au sein de votre service :**

Des réunions de soutien d'équipe sont régulièrement mises en place

Chaque personnel soignant a la possibilité de demander la mise en place d'une réunion de soutien d'équipe

Tous les personnels soignants peuvent participer à des réunions de soutien d'équipe

Les professionnels de soins de support peuvent participer à des réunions de soutien d'équipe

Chaque personnel soignant peut prendre la parole pour s'exprimer lors des réunions de soutien d'équipe



## QUESTIONNAIRE DP

### La démarche projet

*La démarche projet correspond à la mise en place de groupes de travail visant à améliorer le travail au quotidien.*

#### Au sein de votre service :

- Vous avez la possibilité de participer régulièrement à de tels groupes de travail
- Tous les personnels soignants peuvent accéder à ces groupes de travail
- Chaque soignant peut proposer des sujets à traiter dans ces groupes de travail
- Dans ces groupes de travail, les sujets traités correspondent bien à des préoccupations professionnelles concrètes
- Dans ces groupes de travail, chaque participant peut faire des propositions
- Les propositions issues de ces groupes de travail sont validées par l'équipe
- Les propositions des groupes de travail sont régulièrement mises en place