

Inter-Med, Un groupe de soutien pour les médecins par les médecins

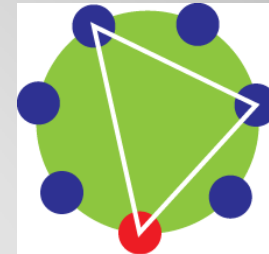
"Les nouveaux territoires de la maîtrise des risques"
Mercredi 7 Décembre 2016
08h30-17h00
Beffroi de Montrouge



- Un groupe d'aide baptisé « Inter-Med », pour signifier une entraide à caractère confraternel axée sur les synergies et les interactions au sein du corps médical, et visant à répondre à une difficulté personnelle ou de groupe, temporaire ou structurelle, a été mis en place au CHU de Saint Etienne courant 2015.

Inter-Med

PRESENTATION



- Un constat : les médecins sont soumis à l'épuisement professionnel (exemple : 35 à 60 % en oncologie d'après certaines études)
- Parmi les facteurs de risque : la quantité de travail, les conditions de travail et en particulier l'organisation en équipe, le mode de management, le manque de communication et de reconnaissance...
- La qualité de vie au travail impacte la prise en charge des patients
- Le soutien des pairs est important, mais à qui s'adresser quand on ne va pas bien ?

Inter-Med **POURQUOI ?**

(cf. travaux P. Colombat et coll.)

- Apporter une aide à toute personne en situation de difficulté individuelle ou collective
- Cette aide est proposée dans un cadre **d'indépendance par rapport aux situations et aux institutions hiérarchiques.**
- Les principes du Code National de Déontologie du Médiateur sont applicables (respect de la liberté, de l'indépendance, de la **neutralité**, de l'**impartialité**, de la **confidentialité**, de la responsabilité). Un médiateur ne pourra pas s'engager en cas de conflit d'intérêt.

Inter-Med
OBJECTIFS

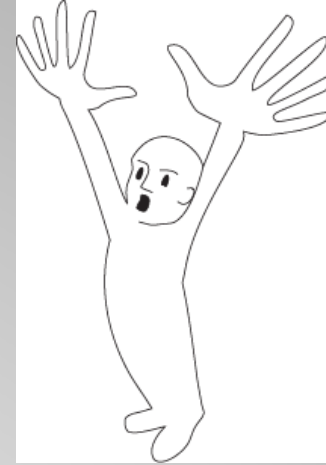


- Ecoute
 - Médiation
 - Conciliation
 - Arbitrage
-
- Les différents niveaux peuvent être saisis au cours du temps par tout praticien du CHUSE

Inter-Med

4 NIVEAUX D'INTERVENTION

- Ecoute
- Conseil
- Orientation
- Accompagnement



Entretien individuel avec un membre d'Inter-Med

Premier niveau : écoute

Médiation

- C'est un dispositif qui permet une rencontre organisée en présence d'un tiers, soutenue par le désir des personnes de se parler.
- Cela nécessite un lieu, un temps, un cadre éthique

Conciliation

- Elle s'attache à régler un différend et vise à établir un accord qui peut être suggéré par le conciliateur en position de conseil.
- S'assurer au préalable que les objectifs de la conciliation soient compatibles avec les choix institutionnels

**2 niveaux intermédiaires
d'intervention**



- Les conciliateurs aidés par des membres d'Inter-Med font une ou des propositions qu'ils soumettent au bureau de la CME et/ou au Directoire
- L'arbitrage peut être demandé par les parties en cas d'échec de la conciliation
- Les décisions résultant de l'arbitrage s'imposent aux parties



Quatrième niveau : arbitrage

PU PH de réanimation	PH réanimateur SMUR
PU PH chirurgien	PU PH SSPIM
PU PH psychiatrie	PH hémato, gestion des risques
PU PH médecine interne	PH psychiatrie
PH anesthésiste - douleur	

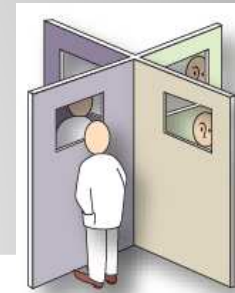
Inter-Med

QUI SONT LES MEDIATEURS ?

- Tenue d'une réunion mensuelle entre médiateurs afin de répartir les tâches de chacun. Chaque médiateur est libre de son temps. Si le médiateur souhaite avoir l'avis d'un collègue il doit demander l'accord des personnes en médiation
- Organisation de rencontres biannuelles de bilan et de formation au cours desquelles peuvent être reçus des intervenants extérieurs
- Possibilité de supervision des médiateurs ceci afin d'accroître leur compétence. Intérêt d'un coaching pour les situations difficiles

Inter-Med

FONCTIONNEMENT INTERNE



ENTRAIDE À CARACTÈRE CONFRATERNEL

qui vise à répondre à une difficulté personnelle ou de groupe, temporaire ou structurelle

Composition
du groupe consultable
sur Intranet,
Rubrique Inter-Med.



VOUS ETES PRATICIEN

(Personnel médical et internes)

- Vous vous sentez isolé ?
- Vous souhaitez parler d'un problème de souffrance au travail ?



Des praticiens à votre écoute

CONFIDENTIALITE GARANTIE

Mail : intermed@chu-st-etienne.fr

Courrier : Inter-Med / CHU de Saint Etienne / 42055 Saint Etienne cedex 2

- Intranet
- Fiches de paie
- Affichage (médecine du travail)
- Accueil des nouveaux internes : projet spécifique de prise en charge des internes
- Instances...

COMMUNICATION

- **Praticiens adressés par :**
 - Médecine du travail
 - Chef de service
 - Ou viennent d'eux-mêmes

- **Motifs essentiels :**
 - Burn out
 - Non reconnaissance
 - Conflits d'équipe

- **Modalités de prise en charge :**
 - 7/12 : entretiens seuls
 - 4/ 12 : médiation
 - 1/12 : suivi psy nécessaire

- **Evolution :**
 - 4 départs possibles du CHU (2 certains)

En moyenne 1 demande par mois

Activité: Avril 2015-Avril 2016

- Pas de lien avec la commission « vie sociale » de l'établissement
- Grande indépendance par rapport à gouvernance, mais...
- Quel retour faire à la CME et à la direction ?
- Les difficultés liés aux restructurations ne sont pas discutées et anticipées
- Les conflits les plus sérieux ne sont pas forcément abordés

LIEN AVEC L'ADMINISTRATION ?

- Pour l'instant pas priorisée
- Pas de meeting sur le « burn out »
- Pas de réunion « sur la santé au travail ».

- A envisager sans doute ...
- Mais ne pas « prendre la place » de la médecine du travail

LA PREVENTION ?

- Ouverture aux internes selon des modalités particulières
- Lien avec d'autres établissements voisins

L'AVENIR ?

*« Les médecins se doivent
assistance dans l'adversité »*

Art. 56 du code de déontologie médicale

MERCI DE VOTRE ATTENTION