

Le **POUVOIR** du **SAVOIR**

PRATIQUES DE FORMATION DES PROFESSIONNELS
DE SANTE CONJUGUANT INNOVATIONS ET
METHODES EPROUVEES VISANT L'AUTONOMIE DES
EQUIPES

Amélioration de la santé mentale dans la région des Grands Lacs par le renforcement des compétences des infirmières / infirmiers

Roland De Bruyne, Formateur Fracarita
Belgique & Médecins sans Vacances

Contexte (1)

SITUATION SUR LE TERRAIN

LA RÉGION DES GRANDS LACS

- RDC: GOMA ET BUKAVU
- RWANDA: NDERA, GATAGARA,
- BURUNDI: BUJUMBURA
- TANZANIE: KIGOMA KASAKA ET MARUMBA



Contexte (2)

SITUATION SUR LE TERRAIN

- PROBLÈMES DANS LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES SOUFFRANTES DE MALADIE MENTALE
- PROBLÈMES D'ATTITUDE DE TRAVAIL
- RENCONTRE ENTRE 2 ORGANISATIONS AYANT DES OBJECTIFS COMMUNS
 - FRACARITA BELGIUM (FRÈRES DE LA CHARITÉ)
 - SOINS DE SANTÉ MENTALE ET ORTHOPÉDAGOGIE
 - FORMATION DU PERSONNEL INFIRMIER AU RWANDA
 - MSV
 - MISSIONS DE SOINS ET DE FORMATION



Contexte (3)

SITUATION SUR LE TERRAIN

- DIFFÉRENCES AU NIVEAU DES COMPÉTENCES
 - MOTIVATION
 - NIVEAU DE FORMATION
 - QUALIFICATION
 - MANQUE DE SPÉCIALISATION

Histoire (1)

AVANT 2014:

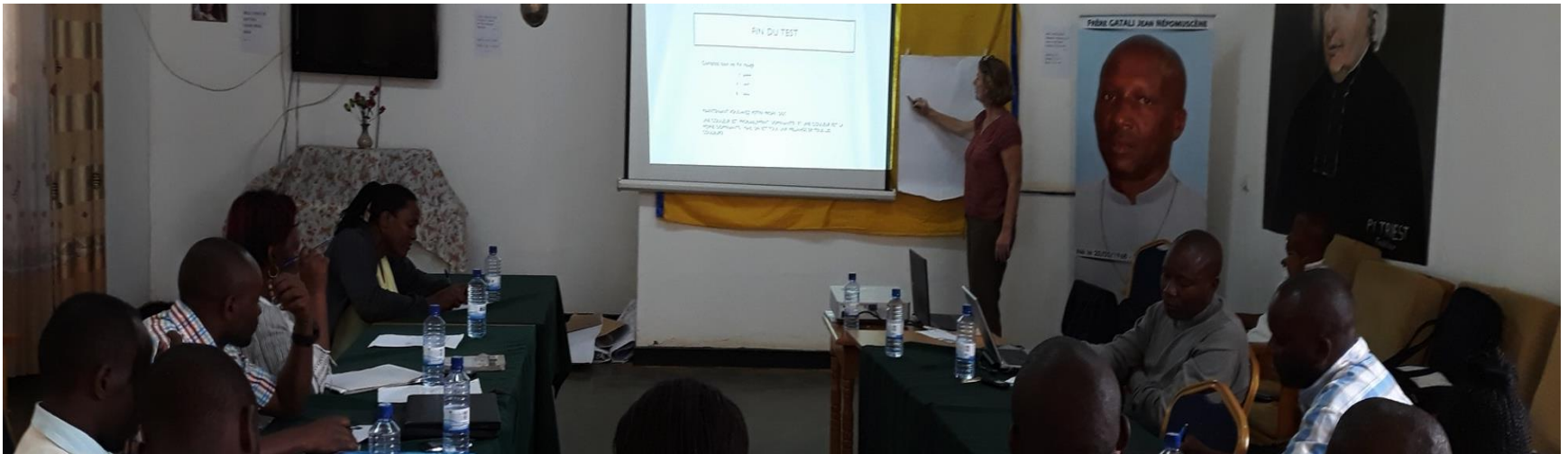
- FORMATION PROFESSIONNELLE (BASÉ SUR LE CURRICULUM)
 - MODULE 1: FORMATION DE BASE POUR LE PERSONNEL NON SOIGNANT
 - MODULE 2: FORMATION SPÉCIALISÉE POUR LE PERSONNEL SOIGNANT

Histoire (2)

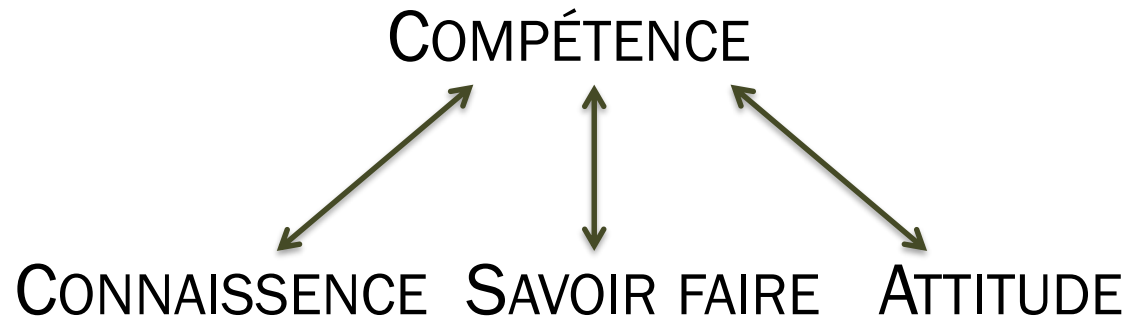
- 2014 – 2016
FORMATION DE COACHES
 - POURQUOI?
 - OBJECTIFS.
- 2017 -



Méthodologie et approche de formation



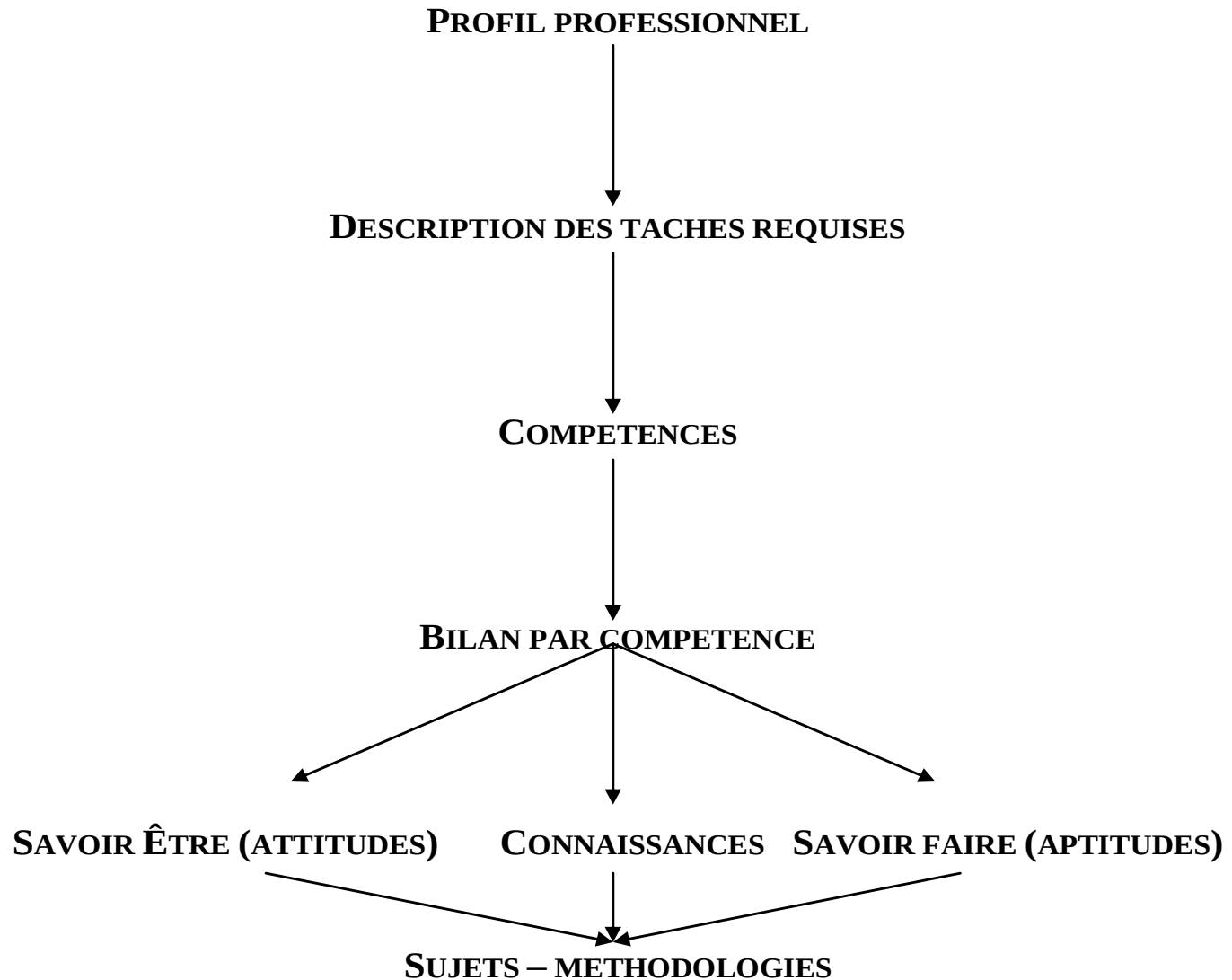
Méthodologie et approche de formation



Méthodologie et approche de formation (1)

OBJECTIF: FORMER DES COACHES COMPÉTANT(E)S

- FOCUS FINAL SUR LA QUALITÉ DES SOINS ET LE BIEN-ÊTRE DU PATIENT
- SUR LE PLAN SOINS INFIRMIERS ET PÉDAGOGIQUES
- RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES COLLÈGUES
 - DÉPISTAGE DES PROBLÈMES PROFESSIONNELLES
 - AIDER LES COLLÈGUES À TROUVER DES SOLUTIONS AUX PROBLÈMES POSÉS



APRÈS LE CYCLE DE 3 ANNÉES LES CANDIDATS COACH

- EST CAPABLE D'ENTREtenir UNE COMMUNICATION PROFESSIONNELLE AVEC SES COLLÈGUES
- EST CAPABLE DE SURVEILLER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DE SES COLLÈGUES.
- EST CAPABLE DE S'AUTO-ÉVALUER ET APPRENDRE À SES COLLÈGUES DE S'AUTO-ÉVALUER.
- EST CAPABLE TOUT EN TRAVAILLENT AVEC SES COLLÈGUES DE DÉTERMINER DES FAILLES DANS LES DOMAINES DE CONNAISSANCES, D'APTITUDES ET ATTITUDES DANS LEURS FONCTIONNEMENT PROFESSIONNEL.
- EST CAPABLE EN COOPÉRATION AVEC LES COLLÈGUES CONCERNÉS DE FORMULER DES OBJECTIFS ET APPROCHES DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES À FIN DE RÉSOUDRE LEURS PROBLÈMES PROFESSIONNELS.
- EST CAPABLE D'ACCOMPAGNER LE COLLÈGUE COACHÉ DURENT LE PROCESSUS DE CHANGEMENT
- TRAVAILLE EN COOPÉRATION ÉTROITE AVEC LES DIFFÉRENTS MEMBRES DU STAFF À FIN DE RÉALISER LES OBJECTIFS DU COACHING

Méthodologie et approche de formation (2)

SESSIONS FORMELLES (± 750 HEURES)

- COMMUNICATION
- SOLUTIONS DE PROBLÈMES
- MÉTHODES DE COACHING
- OBSERVATION
- TRAVAILLE EN EQUIPE
- ORGANISATION PROFESSIONNELLE
- TECHNIQUES PROFESSIONNELLES
- RÉFLEXION ÉTHIQUE
- ASPECT JURIDIQUES
- ORGANISATION DES SOINS DE SANTÉ

Méthodologie et approche de formation (2)

SESSIONS FORMELLES ($\pm$ 750 HEURES)

- INSTRUCTION THÉORIQUE ET PRATIQUE
- MÉTHODES INTERACTIVES ET PARTICIPATIVES
- SOLUTIONS DE PROBLÈMES
- ÉTUDES DE CAS
 - ANALYSE ET SYNTHÈSE
- DISCUSSIONS ET DÉBAT SUR DES PROBLÈMES PRÉSENTÉS PAR LES COACHES OU FORMATEURS
- RESPONSABILISATION PROGRESSIVE DES COACHES

Méthodologie et approche de formation (3)

FORMATION SUR LE TERRAIN / ON THE JOB PAR UN EXPERT

- OBSERVATION ET FEEDBACK
- AUTO-ÉVALUATION ET ÉVALUATION
- FORMULER DES APPROCHES ALTERNATIVES
- DÉMONSTRATION

Résultats / Constats (1)

- **EFFETS POSITIFS** SUR LA PERFORMANCE DU PERSONNEL INFIRMIER SUITE AUX INTERVENTIONS DU COACH
- **UTILISATION D'UN INSTRUMENT DE MONITORING** BASÉ SUR LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Résultats / Constats (2)

Mental health partner	Coach	Number Trained nurses	Competency rise nurses 2014 – 2016(*)
HNPC-Rwanda	1	99	+ 39%
CNPK-Burundi	1	53	+ 23%
CSM-DRC	1	10	+ 35%
SOSAME-DRC	1	13	+21%
KMHC - Tanzania	1	13	+37%

(*) As mesured by the developed instrument for Individual Monitoring of performance of the nurses

Résultats / Constats (3)



FIN 2016, 4 CANDIDATS POUR LE SECTEUR
SANTÉ MENTAL ET 8 POUR LE SECTEUR
ORTHOPÉDAGOGIE ONT RÉUSSI LE TEST FINAL ET
SONT DÉSORMAIS OFFICIELLEMENT COACH

Facteurs critiques de succès / défis (1)

ORGANISATION

- COOPÉRATION ÉTROITE ENTRE LES PARTENAIRES EN PREMIER LIEU LES PARTENAIRES LOCAUX
- PROGRAMME BASÉ SUR DES BESOINS RÉELS
- OBJECTIFS RÉALISABLES

FORMATEUR

- COMPÉTENCE DANS LE DOMAINE
- MOTIVATION ET CROIRE AU PROJET
- CONFIANCE DANS LES CANDIDATS

COACH

- MOTIVATION INTRINSÈQUE
- CONFIANCE EN SOI
- FIDÈLE À L'ORGANISATION



Facteurs critiques de succès / défis (2)

CONTINUER DE TRANSFÉRER LA RESPONSABILITÉ DU PROCESSUS

- COACH COORDINATEUR
- COOPÉRATION AVEC DES PARTENAIRES LOCAUX