

# ARTICULATION ENTRE UNE ÉQUIPE DE SALARIÉS EN PRÉVENTION ET LE PERSONNEL SOIGNANT.

Qu'en est-il de la gestion des ressources humaines pour un travail collectif et le dépassement des représentations ?

**JEALS – Montpellier**  
**05/10/2016**

Nelly Reydellet, directrice adjointe Le Kiosque Infos Sida et Toxicomanie / Checkpoint Paris

[nelly.reydellet@groupe-sos.org](mailto:nelly.reydellet@groupe-sos.org)





# NOS MISSIONS ET NOTRE STRATÉGIE D'ACTION

Le Kiosque Infos Sida et Toxicomanie propose une offre intégrée de services de promotion de la santé sexuelle et de prévention des conduites à risques en direction des jeunes et des publics prioritaires à Paris.

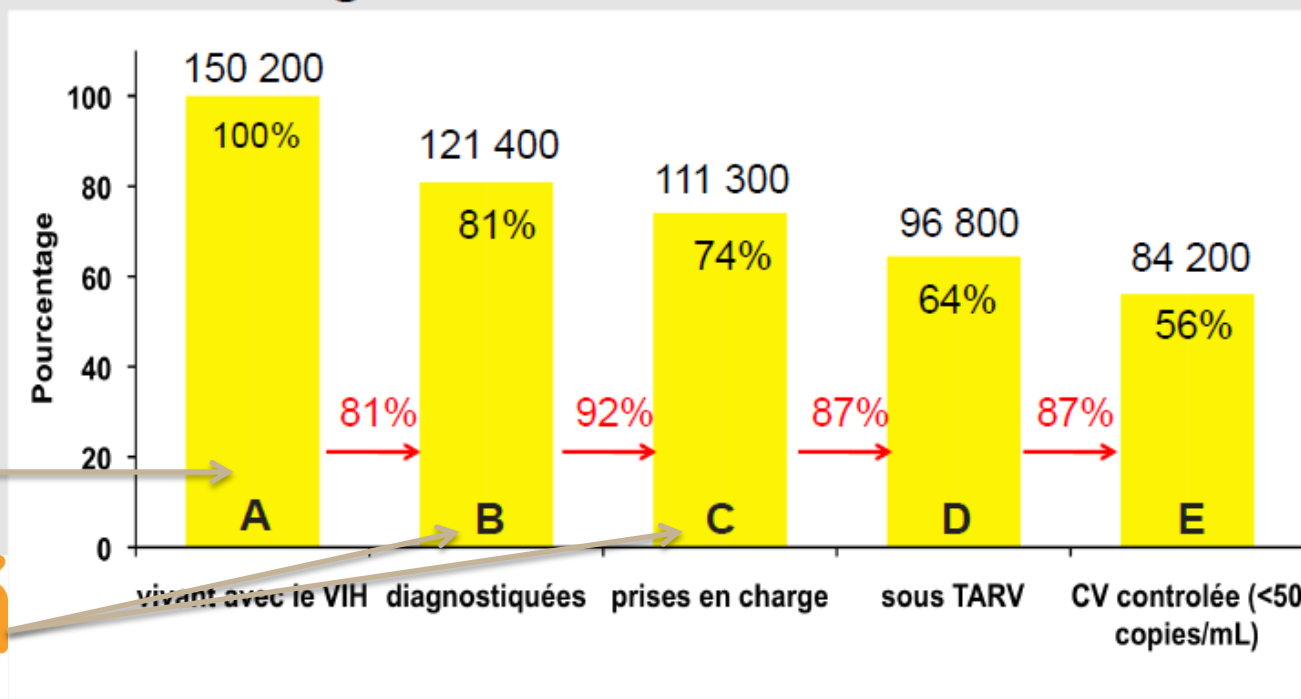


- Prévention / *outreach*
- Dépistage – Checkpoint Paris / *linkage to care*



# LE POSITIONNEMENT DES ACTIONS DU KIOSQUE AU SEIN DE LA CASCADE DE SOINS DU VIH

**Nombres et pourcentages estimés de personnes vivant avec le VIH dans les différentes étapes de la prise en charge du VIH**



Supervie V, Ndawinz JD, Costagliola D. How to estimate the size of the hidden HIV epidemic? The case of France. *HIV in Europe Conference*, Copenhagen, Denmark: March 2012.

- A : Prévention jeunes milieu festif et prévention gay / santé sexuelle
- B : Dépistage au Checkpoint
- C : Dépistage médicalisé > linkage to care



## Volume d'activité chaque année (arrondis) 1/2

### Actions terrain / outreach

- Mise à disposition de brochures et outils de prévention (préservatifs, gels, RTP...), promotion et diffusion de documents de sensibilisation et d'information : entre **160 000 et 200 000 documents / outils diffusés**
- **Publics LGBT** : une centaine d'actions dans une cinquantaine de lieux différents
- **Fêtez Clairs** : collectif comprenant une douzaine d'associations de prévention, coordonné par Le Kiosque. Prévention des conduites à risques dans les lieux festifs fréquentés par les jeunes : animations dans les soirées pour sensibiliser les jeunes aux risques liés à leurs consommations (alcoolisation massive, produits psychoactifs) et à leurs comportements (exposition sonore, conduite en état d'ivresse, problématiques de consentement, rapports sexuels non protégés...), afin de promouvoir une culture positive, responsable et solidaire de la fête : une centaine d'actions (*Chill Out*, équipes mobiles, festivals, stands, formations de professionnels de la nuit...)
- Prévention & promotion de la santé sexuelle et des addictions à destination des **jeunes, des étudiants et des jeunes en difficulté d'insertion**, sur leurs lieux de vie (campus, foyers, collèges et lycées...) : une centaine d'actions en milieu scolaire, une vingtaine en milieu étudiant, une dizaine en foyers de jeunes travailleurs.

## Volume d'activité chaque année (arrondis) 2/2

### Outreach online (maraudes virtuelles)

- Promotion du CeGIDD sur les applications et sites de rencontres gays
- Prévention auprès des *escorts* et travailleurs du sexe
- 30 000 visites des profils de prévention du Kiosque sur les sites / applications de rencontre

### Communication / évènementiel / expertise

- Edition et diffusion de **documents et outils de prévention** originaux sur la santé sexuelle, les addictions et la santé globale : entre **3 et 5 nouvelles brochures** / outils / réimpression
- **Participation à une vingtaine groupes de travail, commissions, auditions ou projets d'actions**
- **Une quinzaine d'articles print / internet, posters, communications orales, référencement etc.**
- Sites internet et réseaux sociaux : 100 000 visites du site Internet, 3 000 mentions « j'aime » sur Facebook et 2 000 followers sur Twitter
- Evènements culturels
- Animation du réseau partenarial

## Checkpoint Paris : un dispositif de dépistage rapide associatif, médicalisé et communautaire

Initié dans le cadre d'une recherche biomédicale car les tests rapides n'étaient pas autorisés en France avant novembre 2010.

- Public prioritaire : **gays (+ LBT)**
- **Outreach** : quartier de sociabilité gay historique du Marais
- **Lieu alternatif et complémentaire** des structures existantes
- **Equipe médicale engagée auprès de la communauté LGBT** et ayant une bonne connaissance des pratiques sexuelles entre hommes : accueillants, IDE, médecins, addictologue, sexologues, psychologue, gynécologue...
- Gratuit, confidentiel, avec et sans rendez-vous, à des horaires adaptés aux modes de vie urbains (6 jours / 7, jusqu'à 21h)

Depuis sa création, toute l'équipe médicale du Checkpoint Paris s'est engagée dans différents **projets de recherche** (ANRS CUBE, ...), véritable incubateur d'innovations.

# BILAN DE 6 ANNÉES D'OUVERTURE

## 2010 - 2015

- Plus de **15 000 consultants gays** (visiteurs uniques), plus de 35% de dépistage en routine
- Plus de **23 000 TROD VIH** ont été réalisés
- 347 résultats positifs suite au dépistage, et une **fréquence de positivité d'environ 2% chez les gays**
- **70% d'infections récentes** (moins de 6 mois), dont 1/3 d'infection de moins de 2 mois (primo-infection)
- Délai médian entre le TROD positif et la mise sous traitement : **15 jours** (2015)

Offre de santé sexuelle communautaire complète et gratuite, à destination des gays, des lesbiennes, des bisexuel-le-s et/ou des personnes trans, s'adressant aussi bien aux personnes séropositives que séronégatives.

Depuis nouveau le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le Checkpoint Paris est une **antenne du CeGIDD Saint Louis – Fernand-Widal – Lariboisière**, dans le cadre d'un partenariat ville-hôpital.

**Check-up en santé sexuelle** : élargissement de l'offre de soin

- Dépistage du VIH, des hépatites et autres IST, avec un rendu rapide des résultats par SMS (biologie délocalisée - GeneXpert)
- Traitement des IST + vaccination
- Délivrance du TPE
- Consultation PrEP

**Consultations spécialisées**

- Sexologie
- Addictologie
- Gynécologie
- Psychologie



# COHÉSION D'ÉQUIPE ET REPRÉSENTATIONS PROFESSIONNELLES

2 missions différentes

2 équipes différentes, environ 12 ETP mais 22 salariés, 2 services civiques

2 organisations du travail différentes

Quid du travail collectif ?



## Composition de l'équipe Prévention / RDR

### Organisation du travail

- 1 directrice / 1 chef de service (également coordinateur des actions Fêtez Clairs – en lien avec la douzaine d'associations et la MILDECA / Ville de Paris)
- 4 animateurs (3,5 ETP)
- 1 chargée de communication
- 2 services civiques / an
- Quelques bénévoles de manière occasionnelle

#### **La majorité de l'équipe est à temps plein.**

- Bureaux de l'équipe et stockage du matériel de prévention au **48, rue François Miron**– 75004 Paris
- **Réunions hebdomadaires** de suivi de l'activité organisées par le chef de service.
- **Groupe d'analyse de pratiques** : 8 séances / an, animé par une psychologue animant généralement des groupes d'éducateurs spécialisés / travailleurs sociaux.
- Horaires de nuit / décalés, le weekend. Plannings gérés par le chef de service.
- Travail en binôme ou seul sur la plupart des actions, travail de terrain et non de bureau.

## Composition de l'équipe Checkpoint Paris Organisation du travail

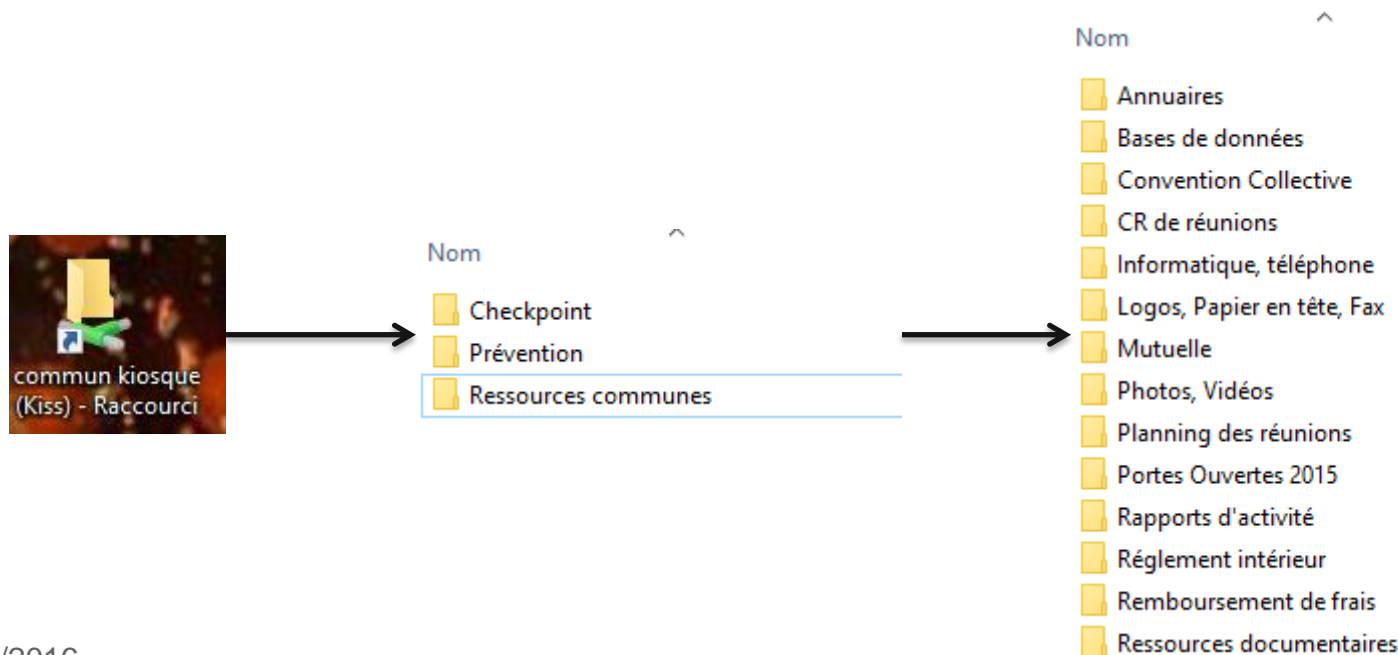
- 1 directrice / 1 directrice adjointe
- 2 accueillants
- 5 IDE
- 3 médecins / consultations dépistage
- 1 sexologue, 1 psychologue, 1 addictologue, 1 gynécologue / consultations spécialisées
- 1 accompagnateur PrEP à mi-temps

**La majorité de l'équipe est à temps partiel et a une activité à temps plein à côté.**

- Salles de prélèvement et bureau médical + bureaux administratifs (directrice adjointe / assistante de direction) au **36, rue Geoffroy l'Asnier** – 75004 Paris
- **Réunions d'équipe toutes les 5 semaines environ, en soirée** organisées par la directrice adjointe.
- **Groupe d'analyse de pratiques** : 6 séances / an animées par un médecin gynécologue et sexologue connaissant bien les pratiques sexuelles entre hommes / la santé sexuelle (responsable d'un DU de sexologie).
- Horaires en soirée. Plannings quasi fixes gérés par l'assistante de direction.
- Travail soit en binôme soit seul, activité de consultation dans les locaux.

## Faire le lien entre les 2 équipes

- Communication par téléphones internes
- Communication par mails ++++ pour maintenir niveau d'information identique entre salariés à temps plein et à temps partiels (3 listes de diffusion : équipe entière, Prévention, Checkpoint)
- Envoi des CR des 2 réunions à toute l'équipe (même ceux qui n'y participent pas)
- Serveur de fichiers communs et accessibles à tous les salariés :



## Compétences et représentations différentes : freins ou leviers ?

- Structures d'équipes différentes, **métiers différents, cultures de travail différentes, compétences différentes** :
- animateurs de prévention : travail « social », d'aller-vers, sans qualification spécifique requise, sans corps de métier / formation dédiée
- Vs équipe médicale, culture du soin et de l'accompagnement.
- **Travail de terrain vs consultations médicales** / travaux de recherche.
- Niveaux d'engagement différents des salariés, qu'ils soient à **temps plein ou à temps partiel, militant ou non.**
- **Niveaux d'autonomie différents.**
- Bien que situés à moins de 50 mètres, **2 lieux différents** de travail.
- Fréquences de suivi d'activité différentes, **réunions différentes**, fréquences différentes.
- **Horaires / plannings différents.**

= les équipes pourraient ne même pas se croiser !

- Travail collectif possible ? Réaliste ? « Souhaitable » ? Indispensable de travailler ensemble ? (spoiler : oui)
- Dépassement des représentations ?

## Compétences et représentations différentes : freins ou leviers ?

- **Prévention** : management de proximité nécessaire, niveau d'autonomie restreint, faible qualification mais fort besoin de reconnaissance, travail de nuit et de weekend, *turnover* fréquent car usant, peu de perspectives d'évolution, sentiment possible d'illégitimité par rapport aux soignants / niveau de conceptualisation et de connaissances, etc.
- = **Valorisation nécessaire** +++ , par exemple :
- Réalisation de diagnostic terrain aboutissant à la création de brochures par les animateurs (exemple des Tu Sucés, Plan Q...)
  - Encadrement de services civiques
- 
- **Checkpoint** : structuration associative différente de la hiérarchie hospitalière. Tendance non naturelle à travailler ensemble, quelques exemples pour créer une cohésion :
    - Relation plus « horizontale » entre médecins et IDE : médecins sont parfois amenés à remplacer IDE sur certaines tâches / consultations (dans le respect du CSP et des décrets d'actes professionnels)
    - Relecture des brochures des animateurs pour valider le contenu scientifique

## Compétences et représentations différentes : freins ou leviers ?

- **Equipe d'encadrement fait le lien en permanence entre les 2 équipes** : directrice, directrice adjointe, chef de service, assistante de direction. **Communication ++++**
- **Organisation du travail toujours en mouvement dans le but de trouver « la meilleure possible »**, exemples :
  - Restructuration régulière de l'équipe d'encadrement / des missions et des périmètres.  
Récemment mise en place d'un chef de service pour management de proximité avec équipe de prévention.  
Valorisation par le Groupe SOS de la pluridisciplinarité : synergie, complémentarités des actions...
  - Favorise les évolutions professionnelles : profils mixtes et atypiques appréciés et valorisés. Par exemple fréquent que AS et IDE après formation deviennent chefs de services.
  - Quid de la place de l'accompagnateur PrEP : prévention ou Checkpoint ? Lien entre les deux ?
  - Dépend très largement des *personnes* et des *moments*. « *The Right person at the Right place* »  
Par exemple, plus facile pour moi d'encadrer une équipe médicale avec laquelle je partage formation et culture du travail.
- **Objectif double : réaliser nos missions, mais aussi travailler dans le meilleur environnement possible.** Le travail peut être vecteur d'accomplissement de soi... ou de souffrance (ennui, peur, non reconnaissance par l'organisation). Choisir une organisation entre pragmatisme et idéal, en sachant qu'aucune organisation n'est parfaite.

## Pistes de réflexion

La cohésion d'équipe est un équilibre fragile. Les mêmes facteurs peuvent être des freins ou des leviers. **La cohésion sans adhésion aux « normes de production » peut être contre productive...**

La cohésion d'équipe ne se décrète pas, chacun apporte ce qu'il veut au travail et le manager n'est pas tout puissant, mais peut être favorisée par :

- Cultiver une **culture commune** / système de valeurs
- Favoriser un **sentiment d'appartenance**
- Rappeler régulièrement le **but commun** / missions communes
- Gérer la **motivation** collective vs individuelle, intrinsèque vs extrinsèque (cf. diapo suivante)
- Surfer sur les effets d'entraînement du groupe, **l'émulation collective**
- Se rappeler le patchwork de représentations différentes au sein du groupe
- Piloter en combinant une **bonne connaissance des salariés** et la maîtrise d'un bon **équilibre contribution - rétribution.**



Ce que l'on peut faire / leviers sur...	Besoins physiologiques et de sécurité	Appartenance	Equité	Réalisation de soi
Dispositifs organisationnels	Rémunérations CDI Conditions de travail	Contrat stable Politique d'intégration	Rémunération (et informations sur les rémunérations : pourquoi ? Comment ?)	Design des postes / fiches de poste Responsabilisation
Culture	Image de solidité de l'association	Image positive de l'association Symboles forts	Marques de reconnaissances symboliques	Promouvoir la culture de la responsabilité et le droit à l'erreur
« Jeux d'acteurs »	Rôle affectif de l'encadrement de proximité « middle managers » = chef de service	Cultures locales (Prévention vs Dépistage)		

## Alliance de 3 outils pour travailler au mieux :

- **Une posture professionnelle rigoureuse** : les messages délivrés sont élaborés à partir des dernières données de littérature scientifique, ils sont documentés, objectifs et sans parti pris.
- **Un engagement communautaire** (*community involvement*) dans la continuité de la mobilisation historique des gays dans la réponse à l'épidémie à VIH dans le monde. La genèse et l'organisation de nos programmes s'inscrivent ainsi dans une démarche mixte qui associe depuis l'origine et à parité des professionnels issus d'un parcours communautaire et des professionnels issus de formations médico-sociales classiques.
- **Du matériel et des supports pédagogiques ou d'information de qualité** adaptés aux besoins des publics visés.

Mais aussi bienveillance et non jugement, respect des identités et des parcours, confidentialité, engagement dans la durée...

## Appartenance aux valeurs du Groupe SOS

GROUPE SOS  
SOLIDARITÉS



**MERCI DE VOTRE ATTENTION !**



**check  
point**  
PARIS