



Congrès UNASSI
6 juin 2024 - Colmar

Autonomie, sens du travail, flexibilité... repenser
les organisations et le management en SSIAD

Sylvie LELIZOUR

Directrice Générale GCSMS Parcours S



Vous soigner et vous accompagner avec sollicitude chez vous

Le GCSMS Parcours S

Les membres

- SSIAD ASDAA à Ambilly
- SSIAD ACOMESPA à Chenex
- SSIAD SSAPDA du Giffre

La Gouvernance

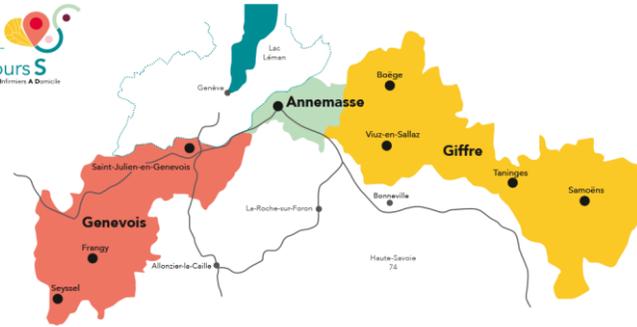
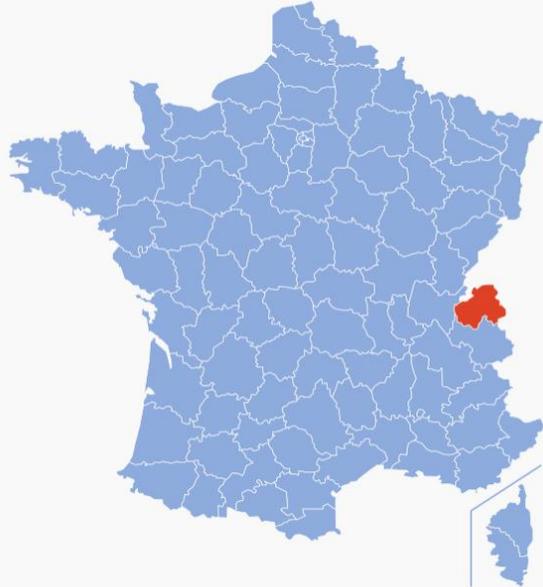
- Parcours S est une personne morale
- Dotée d'une assemblée générale, d'un administrateur principal et d'un bureau de président qui programme et pilote le GCSMS

La convention constitutive pour :

- Faciliter, améliorer et développer l'activité de ses membres.
- Mettre en commun l'expérience, l'expertise et le savoir-faire de ses membres
- Gérer les services et les établissements de ses membres

Haute-Savoie

haute
savoie
le Département



GCSMS Parcours S
3 SSIAD – 3 TERRITOIRES

280 places d'accompagnement à domicile

Un territoire contrasté

- Des amis Suisses Et une dure concurrence
- Un taux de chômage à 4,2 % sur le 1^{er} trimestre 2024
- Des moyens financiers (département, ARS)

ET

- une vie chère
- Un manque cruel de logements
- Des déserts médicaux y compris en zones urbaines : en 10 ans, le nombre de médecins a baissé de 8 % alors que la démographie, elle, n'a pas cessé de progresser avec 10 000 habitants supplémentaires chaque année.



Situation du GCSMS en 2022



- 3 entités sans réelle coopération
- 1 déploiement non finalisé
- 1 crise de gouvernance et de direction
- 2 SSIAD en grande difficulté de recrutement dont 1 avec + de 50% de postes vacants
- Beaucoup de tensions, de colère chez les soignants

Mon rapport d'étonnement



- Reprendre les bases
- Soigner son image
- Remettre du sens
 - Clarifier les rôles
 - Clarifier les périmètres soins et aide
 - Revenir à notre Coeur de cible
 - Soutenir
- Se donner une identité
- Penser l'horizontalité :
 - La perspective de la réforme de l'autonomie
- Faire de choix managériaux forts
- Mobiliser l'intelligence collective



L'INTELLIGENCE COLLECTIVE
AU SEIN DE L'ÉQUIPE...
C'EST LE CHEF...
ÉVIDEMMENT !



Collective intelligence within the team...
It's the boss of course!

Le facteur
mobilisant : Se
doter d'une identité



- Se construire une raison d'être partagée
- Une histoire à se raconter et à raconter aux autres
- Développer une culture d'entreprise : un savoir être ensemble, une fierté à travailler en SSIAD, une appartenance
- Le levier de la sollicitude

Raconter notre histoire



Humanité
Avoir à cœur de

+



Papillon
Légèreté d'esprit

+



Territoire
Proche de vous

+

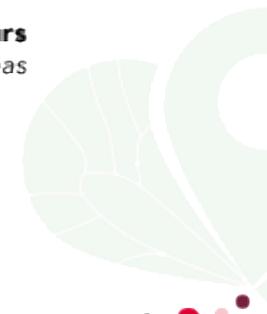


Collaboration
Ensemble

+



Parcours
Pas à pas

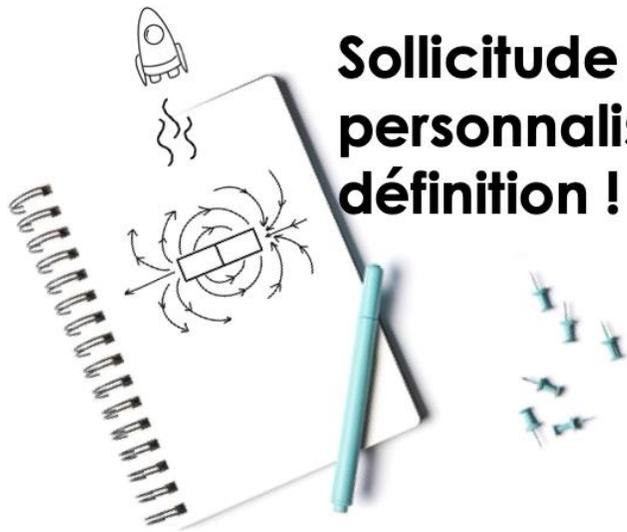


Partager la vision

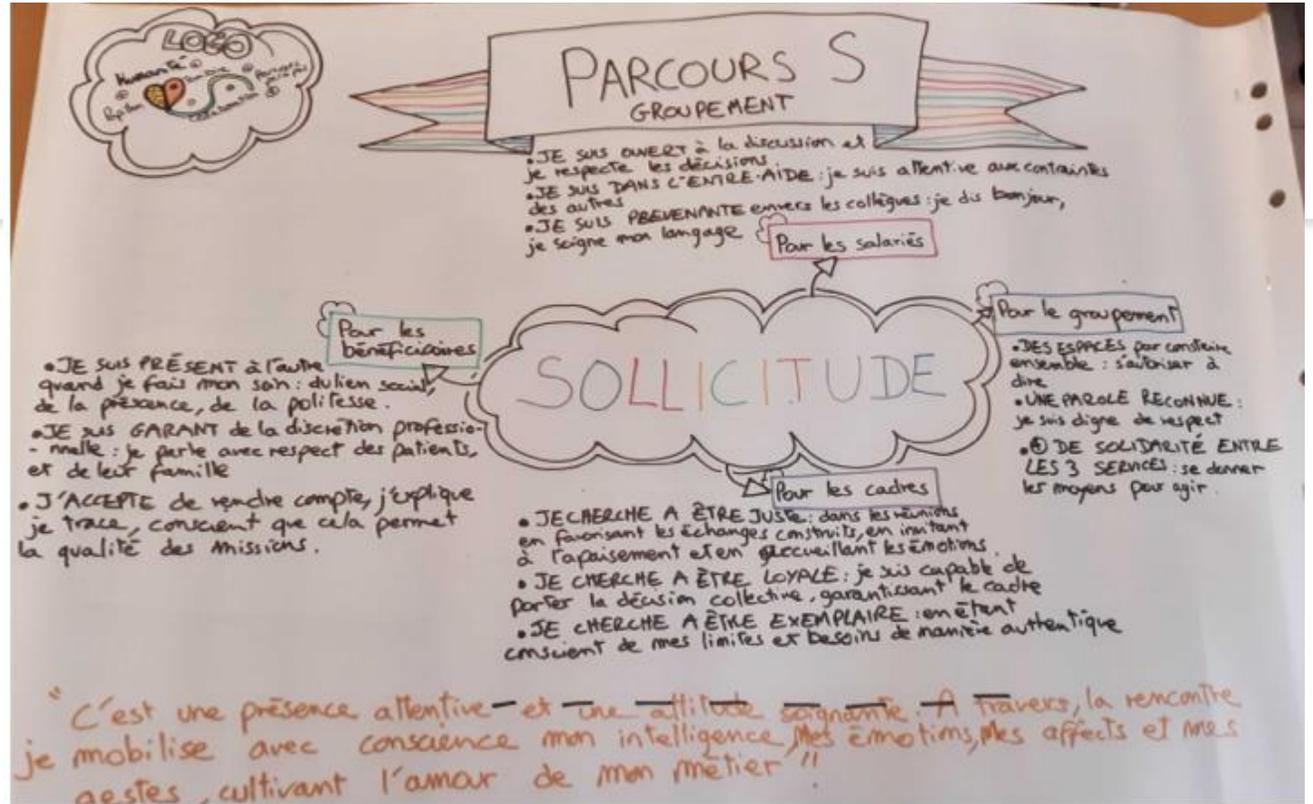
- Groupement
- Cadres
- Bénéficiaires
- Professionnels

16

nicomak



Sollicitude = on personnalise la définition !



nicomak

Redonner envie

- L'évolution des offres : des offres rédigées autour des valeurs et non des postes
- Des parcours d'intégration individualisés et co-construits avec le nouvel arrivant
- Le marrainage pour les IDE
- Dépasser la distance et le cloisonnement : réunion collective, équipement vidéo, créer du lien (action commune)
- Des astreintes transversales : sécurité pour les AS, plan de continuité des soins pour les plus vulnérables
- Réintroduction d'IDE dans les services
- Relativiser les responsabilités / crises des ressources humaines : Apporter de l'apaisement et de la sérénité
- Créer une équipe de cadres en mode collaboratif
- Développer une pédagogie de l'enthousiasme !



Après 18 mois

Nous fédérons encore et nous construisons encore et toujours

Nous avons réussi à nous libérer du piège des recrutements par défaut à dépasser l'anxiété liée au déficit de recrutement

Comme dirait Isabelle la motivation ne tient pas à la facilité mais bien à l'effort compensé par la satisfaction de bien faire et bien entendu, l'énergie positive et l'interaction de cadres optimistes

Nous sommes sorties de la culture de la plainte comme reconnaissance au profit d'une identité forte et fédératrice, solidaire.

