

L'Evaluation des Pratiques Professionnelles opportunités ou contraintes?

Journée régionale
Jeudi 13 Octobre 2011
Mende

Historique

- **1996 : Obligation de FMC**

- Conseils nationaux de FMC
- Financement des formations agréées par l'assurance maladie + indemnités

- **2005 : Obligation d'EPP**

- Mise en place d'Organismes Agréés, de Médecins Habilités (libéral), de Médecins Experts Extérieurs (ES), barème, méthodes etc..
- Blocage par URML et syndicats de la médecine libérale pour absence de financement

- **2009 : Fusion EPP/FMC**

- Un seul dispositif, un seul budget le DPC: **Article 59 de la loi HPST**
- Obligation de DPC pour toutes les professions médicales et l'ensemble des professionnels de santé

Décrets DPC

1 décret / profession = 5 textes

Médecins

Pharmaciens

Chirurgiens dentistes

Sage femmes

Non médicaux

Définition DPC: EPP + FMC

- Analyse, par les professionnels, de leurs pratiques professionnelles
- Acquisition ou approfondissement de connaissances ou de compétences

Obligation à laquelle chacun doit satisfaire

- une démarche individuelle et permanente
- une obligation annuelle.

Le programme de DPC doit

- Reposer sur une méthode validée par la HAS
- Répondre à une orientation :
 - soit nationale préalablement définie par un arrêté ministériel sur proposition des commissions scientifiques indépendantes
 - soit régionale et fixée par l'ARS.

Publication des décrets en attente

Le gouvernement a fait voter un amendement pour "maintenir expressément" les dispositifs de formations professionnelle et continue conventionnelles et d'EPP conventionnelles en attendant l'entrée en vigueur des textes relatifs au DPC au-delà de janvier 2012 et au plus tard le 30 juin 2012

Une contrainte?

L'EPP une contrainte car Réglementaire

Obligation depuis 14 avril 2005 et place importante dans la certification: PEP

Une incitation forte pour la visite de certification, et puis ???, pas de cadre clair, un manque de pilotage à l'échelon national, des frontières floues entre FMC et EPP...

L'EPP une contrainte culturelle

Des professionnels non formés à la culture de l'autoévaluation, à la remise en question continue

L'EPP une contrainte périlleuse

car la remise en cause, la prise de recul perpétuelle est difficile

L'EPP une contrainte «en plus»

détournant les professionnels de leur activité propre

Une contrainte?

L'EPP une contrainte liée au cloisonnement

Difficultés de capacité de coopération entre les acteurs, une logique de soins propre à chacun

L'EPP une contrainte en terme de temps: chronophage

La mise en place demande du temps (formations, documents, réunions).

L'EPP une contrainte en terme de communication

Un tel processus ne peut se dérouler sans une communication importante avec tous les professionnels concernés

L'EPP une contrainte car des modalités complexes

Quelle EPP choisir, évaluer par rapport à la pratique idéale (mais les recommandations ne sont pas régulièrement mises à jour, les recommandations doivent s'accommoder de souplesse et de marges d'adaptation liées à la situation particulière que représente chaque patient), quelle méthode retenir, les résultats peuvent être évidents, mais les solutions d'amélioration non

Une contrainte?

L'EPP peut être une arme, ou un risque?

Risque d'évaluation sanction?

Peur de plus pour se retrouver devant les juges demain!!!

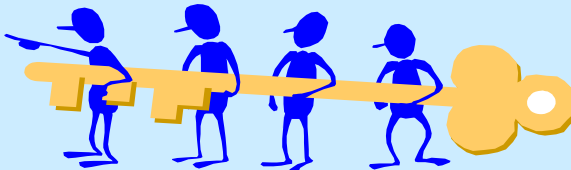
L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité pour tous les professionnels

L'EPP propose aux professionnels de **choisir une pratique** qui les intéresse et les concerne, de **prendre du recul** par rapport à cette pratique, de **l'analyser** par rapport aux références admises et de **mettre en place et suivre des actions correctives** sur les manques ou écarts constatés

- Concerne tous les médico soignants du pôle les entraînant dans une dynamique d'amélioration
- Optimise la collaboration entre médecins, soignants et administratifs
- Développe les compétences pour favoriser l'autonomie des professionnels



Nadine Deshormière

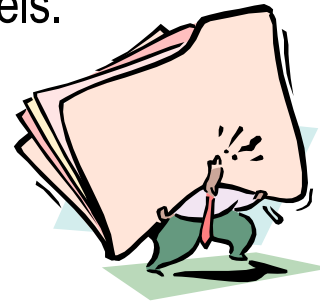


L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité: la qualité de terrain

La qualité est souvent bureaucratisée dans une approche administrative, lourde, sur la base de référentiels.



L'enjeu de l'EPP est de déployer une approche renouvelée fondée sur les métiers et des actions concrètes

L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité pour le cadre de travail

Quels que soient leur domaine, leur taille ou leur degré de maturité, pour être efficaces, les secteurs d'activité ont besoin d'élaborer un cadre de travail approprié. L'EPP participe à ce cadre en proposant un **outil pratique**, utilisable sous des formes différentes et notamment :

- comme **outil d'auto-évaluation** pour **mesurer** l'existant, aider à **comprendre** les manques et rechercher des **solutions stimulantes**
- comme base pour établir **un vocabulaire commun** et une manière de penser les principes organisationnels à partager au quotidien

L'EPP une contrainte
peut être

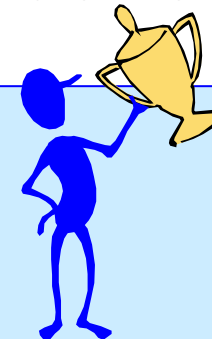
Oui mais

L'EPP une opportunité pour le management participatif

Évaluation des pratiques permet de donner du sens et **rapprocher les professionnels**, impulser un nouvel mode de management

Un grand nombre de difficultés peuvent être résolues par une plus grande implication des personnels. Cette implication augmente par le partage des valeurs et une culture de la confiance et de la transparence.

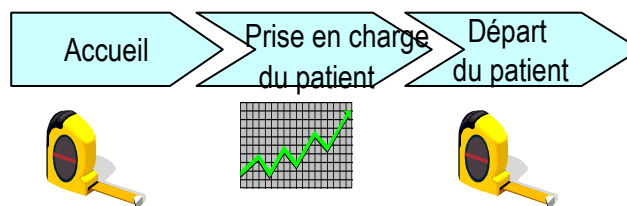
Il faut mettre le personnel au cœur du management, animer une démarche interne de **progrès continu** et valoriser en interne **les progrès et succès**



L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité pour le management par les processus et les faits



- par le découpage des activités en processus
- par la mise à plat du fonctionnement et des pratiques
- par le suivi systématique des processus avec des indicateurs de processus et la définition de cibles de performance

L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité un puissant outil de management

- **d'étalonnage objectif** : le management doit être basé sur des données factuelles soigneusement analysées
- de **dynamique collective fédératrice d'énergie** et de dynamique de progrès . La gestion dynamique du personnel est un levier pour accroître la réactivité, la qualité et l'efficience. L'**E**valuation des **P**ratiques **P**rofessionnelles peut offrir l'opportunité d'engager un véritable dynamisme de changement, en permettant l'intégration des différentes logiques et le rapprochement des cultures professionnelles
- de **vision partagée** sur des objectifs communs
- d'obtention de **gains d'efficience**



L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité Outil de suivi qualitatif des activités

L'EPP permet de réaliser un **suivi qualitatif** des pratiques.

Outre l'aspect quantitatif, l'EPP donne des informations sur la conformité de cette pratiques aux recommandations professionnelles les plus récentes.



L'EPP une contrainte
peut être

Oui mais

L'EPP une opportunité pour répondre au besoin de lisibilité et transparence



Le management efficace est facilité par tout un ensemble clair et intégré de processus.

Ces processus sont mis en oeuvre, managés et améliorés au jour le jour avec des décisions fondées sur des informations **factuelles pertinentes**.

Une démarche progressive

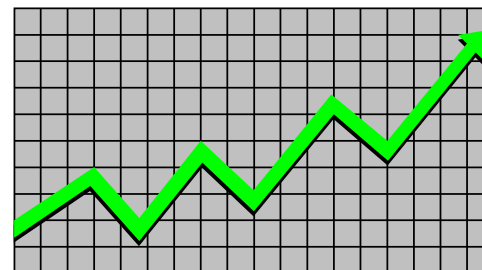
Peu à peu les professionnels **repensent** leur organisation, **formalisent** leur savoir-faire technique.

Le maintien de cette culture d'évaluation repose sur une vigilance permanente: il est souvent plus difficile de faire vivre une démarche que de la mettre en place, c'est pourquoi les évaluations de suivi sont d'excellents outils pour pérenniser une telle démarche. Ces évaluations en signalant les non-conformités ou les écarts par rapport au référentiel permettent de progresser en mettant en place des mesures correctives ou préventives adaptées.

L'investissement de l'ensemble du personnel est la clef de la **pérennité** de cette démarche.

Le bénéfice est apporté par l'amélioration et la sécurisation des pratiques professionnelles, un fonctionnement plus fluide et l'élimination des risques et des coûts de non-qualité.

Les bénéficiaires de cette efficience



Les patients : améliorer la performance, c'est d'abord améliorer la qualité de la prise en charge.

Les professionnels de santé: il ne s'agit pas de réduire les moyens, mais au contraire de travailler mieux.

L'établissement: améliorer la performance conduit à maîtriser les dépenses, sans réduire la qualité de la prise en charge