

PROCÉDURE D'INTÉGRATION D'UN SALARIÉ DANS LE MÉDICO-SOCIAL



**QUELQUES IDÉES POUR ENRICHIR
VOS PROCÉDURES D'INTÉGRATION
EN Y INTÉGRANT LE RESPECT DES DROITS
ET LA BIENVEILLANCE**

**MYRIAM TOMAS
EN TERRE INCLUSIVE
FORMATION ET
ACCOMPAGNEMENT**

**ANNE BOSQUET
FACILITATION GRAPHIQUE**

NOVEMBRE 2024

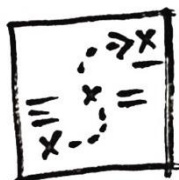
En introduction...



Dans le secteur médico-social, l'accompagnement des personnes est avant tout une question de **respect**, **d'écoute** et de **bienveillance**. Chaque professionnel qui rejoint une équipe doit non seulement posséder des compétences techniques, mais également comprendre et intégrer les valeurs fondamentales de l'établissement ou du service : le respect des **droits des usagers** et leur bien-être.



L'intégration d'un nouveau salarié est donc une étape clé, non seulement pour lui mais aussi pour les personnes qu'il accompagnera. Il est crucial que ce processus reflète dès le début notre engagement à fournir un cadre humain, respectueux et inclusif, dans lequel les usagers sont au cœur de toutes les actions.



Afin de garantir une approche véritablement bienveillante et respectueuse des droits des personnes accompagnées, voici une procédure d'intégration qui place ces valeurs au centre du parcours d'accueil. Une intégration qui ne se limite pas à la transmission des savoirs, mais qui inclut également une immersion dans l'univers humain et respectueux des usagers.

1. Avant l'arrivée : Préparation et Communication



- **Livret d'accueil interactif** : Ce livret ne se limite pas à la présentation du service ou de l'établissement et des missions du collaborateur, il inclut également un **focus sur les droits des personnes accompagnées** et les engagements de la structure envers la bienveillance. Ce livret peut présenter des témoignages de personnes accompagnées soulignant l'importance du respect, de la dignité et de l'écoute dans leur accompagnement.



- **Message personnalisé de bienvenue** : L'équipe de direction ou les collègues peuvent lui envoyer une courte vidéo de bienvenue, montrant la bonne ambiance et l'esprit de solidarité.



- **Formation préliminaire sur les droits des usagers** : Avant même que le salarié ne commence, il suit une formation en e-learning sur les droits fondamentaux des personnes accompagnées.

2. Jour J : Bienvenue Immersive avec un Focus sur la Bienveillance



- **Cérémonie d'accueil respectueuse** : Préparer un petit événement d'accueil informel avec une présentation de toute l'équipe autour d'un café ou d'un petit-déjeuner avec une introduction centrée sur les valeurs de la structure : bienveillance, écoute et respect des droits des usagers. Les **usagers eux-mêmes** peuvent partager ce qui est important pour eux, afin que le salarié se rappelle immédiatement qu'il travaille au service de personnes dont les droits et le bien-être sont au cœur de son travail.



- **Atelier découverte en duo** : Associer le nouveau salarié à un « parrain » ou une « marraine » qui l'accompagnera tout au long de son intégration. Ce parrain pourra être une personne expérimentée et bienveillante de l'équipe, capable de répondre à ses questions.



- **Atelier d'empathie et d'écoute active** : Organiser un atelier sur la **bienveillance** où le salarié apprend à se mettre à la place des personnes accompagnées, en comprenant les défis qu'ils peuvent rencontrer au quotidien. Cela inclut des jeux de rôle et des discussions sur des situations réelles basées sur les **droits des personnes**, pour sensibiliser à la manière de répondre à leurs besoins sans compromettre leur dignité.

3. Première Semaine : Immersion avec une Approche Humaine et Respectueuse



- **Rotation entre services** avec une attention particulière aux besoins des personnes accompagnées : Chaque service visité met l'accent sur les **droits des personnes** (droit à l'information, droit à l'accompagnement personnalisé, droit d'aller et venir etc.). Le salarié est encouragé à réfléchir à la manière dont il peut contribuer à la préservation de ces droits tout en interagissant avec les usagers.



- **Évaluation des interactions avec bienveillance** : Lors des immersions, les usagers peuvent son **attitude bienveillante** et respectueuse. Les usagers sont invités à partager leurs ressentis sur la qualité de l'écoute, la patience et la prise en compte de leurs besoins.

4. Suivi et Feedback Dynamique avec un Regard Bienveillant



- **Cahier de bord interactif avec une dimension de réflexion sur la bienveillance** : Le salarié utilise un cahier de bord où il consigne ses expériences et ses interactions, en prêtant attention à la manière dont il a respecté les droits des personnes accompagnées. Ce document est partagé avec son parrain/marraine, qui l'accompagne dans une réflexion sur la manière d'améliorer son approche bienveillante.



- **Débrief créatif hebdomadaire** : Organiser une réunion hebdomadaire en petit comité où le salarié pourra partager son ressenti concernant la qualité de l'accueil et de l'accompagnement, en mettant l'accent sur le respect des droits des personnes accompagnées avec des supports ludiques : mind-mapping de ses expériences, questions sur post-it, ou encore une roue des émotions pour qu'il puisse évaluer ses premières impressions.

5. L'Intégration dans la Vie Collective : Respect des Usagers et Droit à l'Égalité



- **Atelier sur les droits des personnes accompagnées et la solidarité** : Le salarié participe à des ateliers de sensibilisation sur les droits des personnes accompagnées (droit à la dignité, droit au refus, etc.). Ces ateliers sont conçus pour renforcer la conscience collective de l'équipe sur l'importance de protéger et de respecter les droits des personnes qu'ils accompagnent.



- **Challenges collectifs orientés vers le bien-être des personnes accompagnées** : Impliquer le salarié dans des projets de **solidarité ou d'inclusion**, où les usagers participent également. L'objectif est de faire comprendre au salarié que l'objectif commun est de **respecter, protéger et valoriser les droits des personnes accompagnées** dans toutes les activités quotidiennes.

Les Bénéfices de cette Approche



- **Renforcement de la culture de bienveillance** : Une approche où les droits des personnes accompagnées et la bienveillance sont au centre du recrutement crée une culture d'attention et de respect dès le premier jour.



- **Respect des droits des personnes accompagnées** : Assurer que les droits des personnes accompagnées sont une priorité dès le début de l'intégration garantit une qualité de service respectueuse et égalitaire.



- **Engagement collectif** : En impliquant les personnes accompagnées dans le processus d'intégration, on renforce leur engagement et leur rôle au sein de la structure.

Conclusion

Cette approche favorise non seulement une intégration réussie, mais elle **renforce les valeurs de respect, d'empathie et de dignité** pour les personnes accompagnées. Elle fait en sorte que chaque nouveau salarié comprenne immédiatement l'importance de leur rôle dans un environnement où les droits des personnes sont primordiaux.



Vous souhaitez repenser vos procédures RH et qualité dans le secteur médico-social ?
Contactez-moi : Marion Tomas / marion.tomas@enterreinclusive.fr

Vous souhaitez intégrer la facilitation graphique dans vos documents ?
Contactez-moi : Anne Bosquet via annebosquet44@orange.fr