



# Amélioration de la qualité des soins par l'intégration d'agents de prévention des infections au CHU de Québec – Université Laval

Valérie Dancause, Adj DSI, ICS-PCI  
Septembre 2018



**Aurions-nous trouvé le morceau manquant  
du puzzle ?**



Mise en contexte





# Contexte organisationnel

- CHU de Québec – Université Laval :
  - 5 hôpitaux
  - 1800 lits
  - 13 500 employés et 5400 médecins et pharmaciens
- Ratio du MSSS – ressources en PCI :
  - Équipe composée de 18 personnes et de 9 infectiologues répondant pour la PCI

# Problématique

- Évolution du dossier des infections nosocomiales (nouveaux pathogènes, surveillance obligatoire);
- Taux d'infections au-dessus des cibles visées et un faible taux d'observance à l'hygiène des mains;
- Malgré les campagnes de sensibilisation, non-adhérence du personnel aux mesures recommandées.



# Projet des agents de prévention



- Une infirmière clinicienne / unité de soins ou secteur externe;
- Reçoit une formation d'un expert de contenu sur un sujet d'actualité;
- Temps de libération prévu, le jour même, pour mettre en application les nouvelles connaissances et faire le transfert de celles-ci aux collègues;
- Budget de départ 200 000 \$. (150 000\$ CHF)
- Représente 8-10 rencontres par an selon un calendrier préétabli en visioconférence

# Journée type

- Aborde un sujet clef : exemple DACD
- Durant l'avant-midi
  - Infectiologue présente la pathologie
  - Experts PCI présente le protocole gestion cas unique vs éclosion
  - Conseillère DSI présente la feuille de bilan de selles et l'ordonnance collective
  - Exercices pratiques sur les notions enseignées
- Durant l'après-midi
  - Retour avec son chef d'unité
  - Aide-mémoire
  - Audits sur la façon de compléter feuilles de selles
  - Cocus avec son équipe



# But du projet

- Évaluer l'émergence d'un changement de comportement de l'agent de prévention et du personnel soignant à l'égard de la PCI, à la suite de l'implantation du projet des agents de prévention au CHU de Québec-Université Laval.

# Objectifs

- Analyser l'information recueillie auprès des agents de prévention et du personnel soignant afin de démontrer s'il y a eu des modifications de comportement suite aux stratégies mises en place;
- Mesurer au sein de l'organisation les indicateurs de performance au regard des infections nosocomiales;
- Proposer, à la lumière des constats, des recommandations pour optimiser le projet.



# Comportement

- Certains auteurs décrivent le comportement par ce que les autres observent chez l'individu (Bailly et al, 2013)
- L'intention d'une personne d'adopter ou non un comportement est déterminée par son attitude à l'égard du comportement et l'importance qu'elle accorde à l'opinion des gens (Ajzen et Fishbein, 1980)
- Perception du risque peut également moduler le comportement (Amiel, 2005)

# Changement de comportement

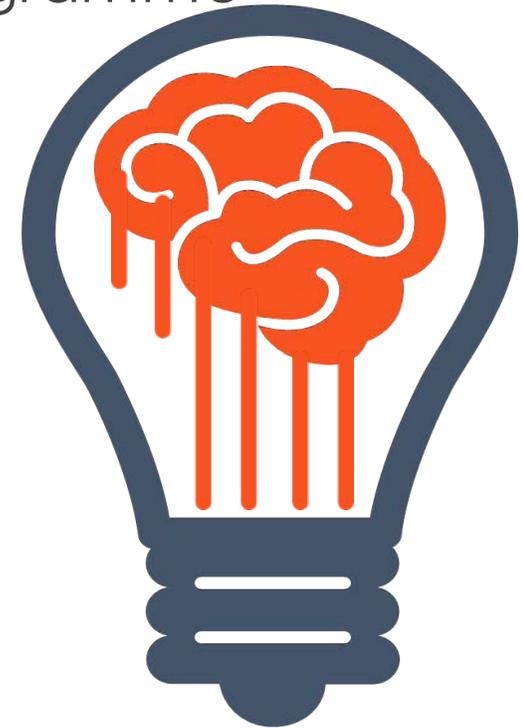
- Modification de la façon de se comporter, le défi repose sur la volonté de faire les choses différemment de ce que nous sommes habitués
- Les personnes adopteront, rejeteront ou conserveront un comportement selon que les avantages qu'il procure sont supérieurs aux inconvénients liés à ce comportement (CDCynergie Lite, 2016)
- Plus efficaces si actions répétées dans le temps – émotion (rendre visible)

# Infirmière championne ou agent de changement

- Courtier de connaissances
- Leur présence est plus que citée, comme un principal facteur de succès pour des initiatives de changements (Damschroder et al, 2009, Soo, 2010, Thompson et al, 2006)
- Personne volontaire désignée pour rappeler à ses collègues les bonnes pratiques et leurs écarts en matière de PCI (Lewis et Edwards, 2008)
- Il doit y avoir une reconnaissance de l'établissement et le support du mentor pour mener à bien son rôle (Soo, 2010)

# Cadre conceptuel

- Raisons qui sous-tendent l'évaluation d'un programme
  - Justifier ou démontrer son impact
  - Décider si on poursuit ou arrête
  - Obtenir de l'information pour l'améliorer

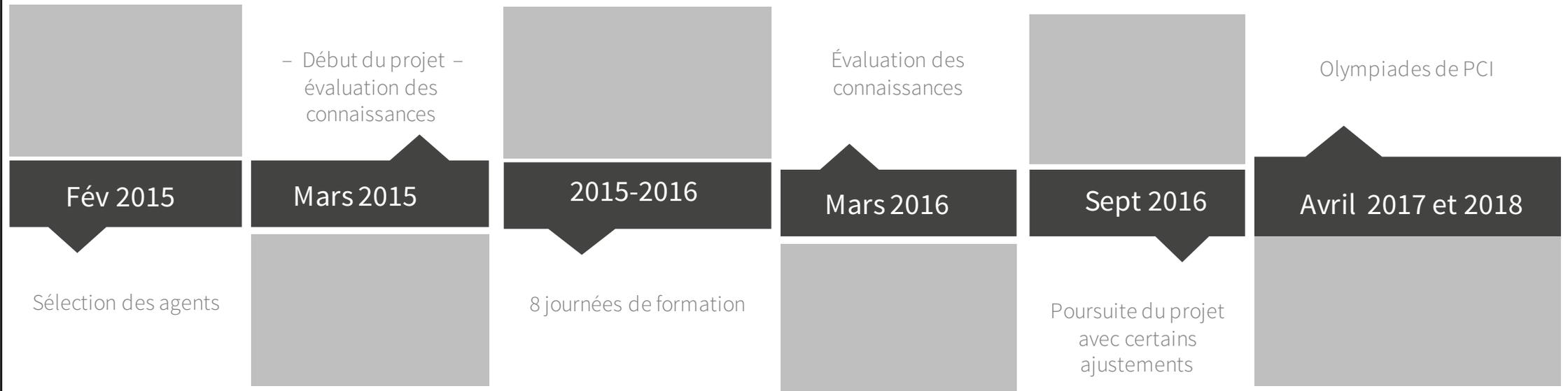


# Modèle d'évaluation de la formation de Kirkpatrick

Modèle d'évaluation de la formation de Kirkpatrick



# Ligne du temps



# Résultats et analyse

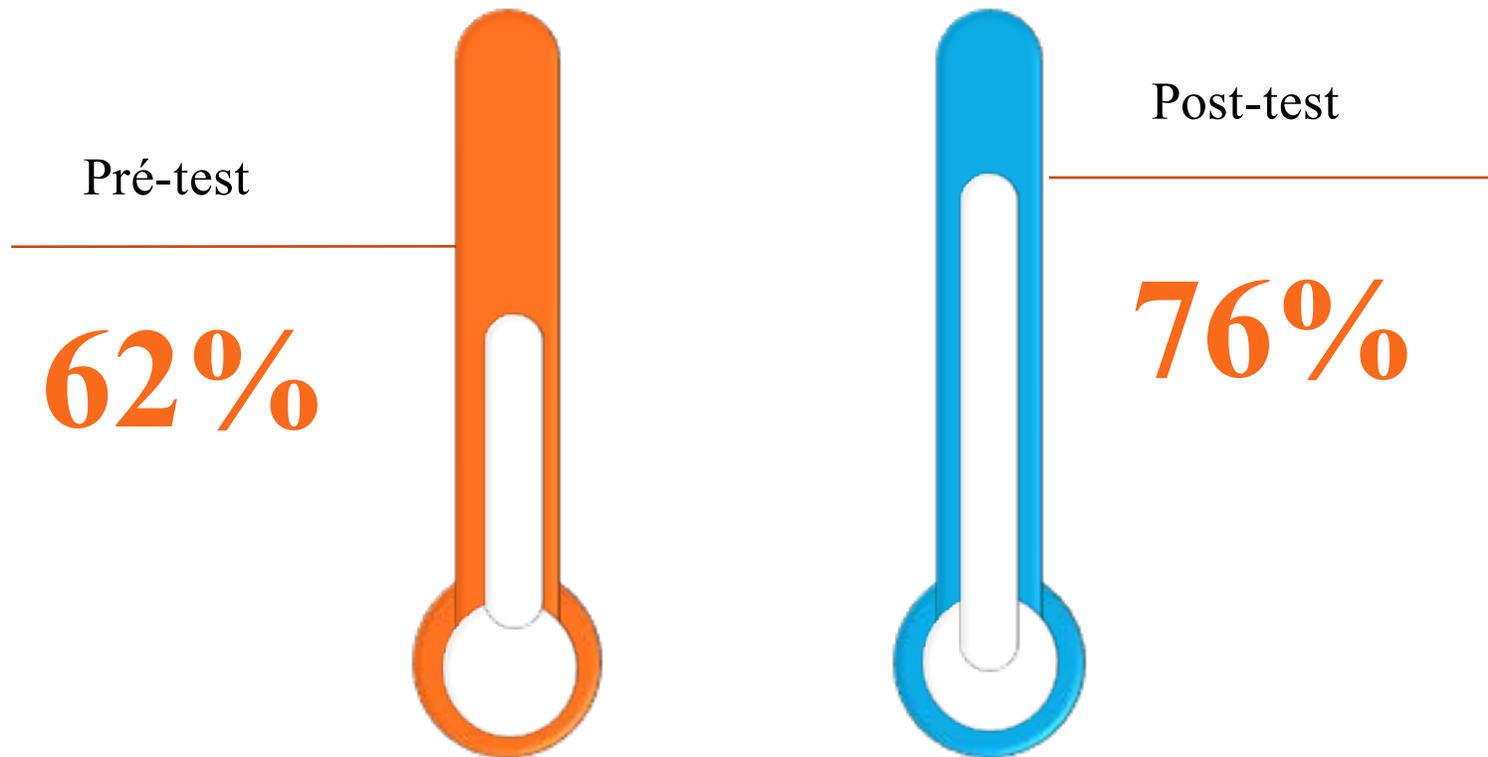


# Satisfaction de la formation pour les agents de PCI

No items	Énoncés	Moyenne *(écart-type)
12	Les animateurs offraient la possibilité de poser des questions	3.86 (0.48)
13	La personne-ressource maîtrisait le contenu de la session (connaissances, exemples concrets)	3.68 (0.57)
1	Les objectifs de la formation étaient clairs et précis	3.66 (0.61)
14	Les explications fournies par l'animateur étaient claires	3.64 (0.58)
6	Les supports pédagogiques (présentation PowerPoint, autres outils) répondaient à mes besoins	3.63 (0.61)
11	L'ambiance générale était plaisante et favorisait l'apprentissage	3.63 (0.58)
3	La formation m'a apporté des connaissances pertinentes pour mon travail d'agent de PCI	3.59 (0.59)
16	Globalement, je suis satisfaite de cette formation	3.54 (0.60)

No items	Énoncés	Moyenne *(écart-type)
4	La durée de la partie «théorique» était adaptée à mes besoins	3.49 (0.65)
2	Le contenu des sessions correspondait à mes besoins d'agent de PCI	3.41 (0.62)
10	Il y avait une bonne participation dans mon groupe	3.41 (0.59)
15	De façon générale, les compétences enseignées peuvent être directement appliquées dans mon travail	3.41 (0.68)
7	L'outil de communication (visioconférence) permettait une méthode d'enseignement appropriée	3.35 (0.72)
8	Les méthodes de formation (quiz, jeux de rôle) utilisées au cours de l'atelier ont contribué à mon apprentissage	3.21 (0.68)
9	Le temps prévu en groupe local pour le partage d'expérience était suffisant	3.21 (0.80)
5	La durée de la partie «mise en application des connaissances» était suffisante pour faire le transfert des connaissances à mon équipe de travail	2.89 (0.79)

# Évaluation des connaissances des agents de PCI



# Application des apprentissages par l'agent de prévention

No items	Énoncés	Moyenne * (écart-type)
4	J'ai lu ou utilisé les documents qui ont été fournis durant la formation	3.72 (0.45)
2	Je suis en mesure d'utiliser les compétences que j'ai acquises durant la formation pour améliorer ma performance dans mon travail	3.62 (0.59)
3	Ces formations ont contribué à augmenter la qualité et l'efficacité de mon travail	3.56 (0.63)
8	J'ai été soutenu par mon supérieur immédiat dans la mise en œuvre de ce que j'ai appris	3.38 (0.65)
7	J'ai eu l'opportunité de mettre en œuvre ce que j'ai appris	3.33 (0.64)
5	J'ai partagé les informations des formations avec mes collègues	3.17 (0.64)
6	J'ai eu les moyens nécessaires pour mettre en œuvre ce que j'ai appris	3.17 (0.65)
1	J'utilisais les compétences enseignées avant de suivre la formation	2.89 (0.68)

# Niveau d'amélioration en lien avec les savoirs enseignés – Agent de PCI

No items	Énoncés	Moyenne * (écart-type)
1	<b>Votre observance à l'hygiène des mains</b>	3.13 (0.85)
10	<b>Désinfection du matériel entre patients</b>	2.94 (1.00)
2	<b>Gestion d'un patient atteint de <i>Clostridium difficile</i></b>	2.71 (1.12)
5	Élaborer et faire un «SCRUM»	2.67 (1.03)
6	Gestion d'un patient atteint d'un influenza	2.62 (0.87)
3	Compléter le protocole BMR à l'admission	2.59 (1.23)
12	Opinion sur la vaccination contre la grippe	2.58 (1.24)
8	Gestion d'un patient atteint de gastro-entérite	2.54 (0.93)
9	Capacité de faire des observations (audits sur un thème précis)	2.53 (1.12)
4	Initier un prélèvement avec une ordonnance collective	2.50 (1.30)
11	Façon d'exprimer son leadership	2.42 (1.02)
7	Compléter la feuille de bilan de selles	2.02 (1.30)

# Évaluation des résultats

- Diminution transmission des infections nosocomiales (SARM, ERV, DACD) et ce, à chaque année depuis la mise en place du projet
- Amélioration des taux d'hygiène des mains

# Discussions



- Objectif 1
  - Grande satisfaction face à la formation donnée;
  - Amélioration des connaissances des agents de PCI vs du personnel soignant;
  - Changement favorable du comportement des agents et du personnel soignant au regard de la PCI;
- Objectif 2
  - Diminution des taux d'infection et augmentation des taux d'observance à l'hygiène des mains;

# Bilan 1 an ...après cette évaluation

- Le projet se poursuit...
- Nouvelle évaluation de la performance de nos agents de PCI



# Olympiade de prévention

- Buts :
  - Offrir aux agents de PCI la possibilité d'avoir une formation pratique sur des éléments qui au quotidien nous semblaient problématique;
  - Évaluer la rétention sur les notions enseignées.
- 12 stations en collaboration avec les conseillères en soins infirmiers



# Conclusion

- Émergence de nouveaux comportements;
- La pièce manquante ?
- Le futur;
  - MSSS



MERCI !!!



Questions ?

