

Résultats de l'enquête réalisée à Genève

# Stérilisation: le public nous connaît-il?

par Hervé Ney, Responsable stérilisation centrale, Hôpitaux Universitaires de Genève

Comment la stérilisation à l'Hôpital est-elle perçue par le «grand public»?

Sommes nous connus, avant de penser à être reconnus?

Quel niveau d'expertise est associé à la profession d'assistant technique en stérilisation?

Afin de répondre à ces questions, 200 questionnaires ont été distribués au grand public, par le biais d'enquêtes de voisinage, familiales, à la sortie des écoles et d'un super-marché.

123 ont été retournés, soit un taux de 61,5% de réponses.

Les collaborateurs de la stérilisation centrale des Hôpitaux Universitaires de Genève ont été sollicités, qu'ils soient remerciés de leur engagement.

La technique d'enquête reposait à la fois sur des éléments qualitatifs, l'entretien étant ouvert sur un thème et le répondant ayant une libre expression, que sur des éléments quantitatifs, avec une structuration maximum, un questionnaire standardisé, des questions préparées, imposées au répondant.

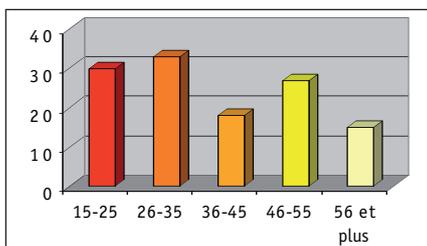


Fig. 1 Public par tranches d'âges.

Une relative parité homme-femme dans les réponses aux questionnaires, respectivement 41% versus 59%, ainsi qu'une répartition homogène par tranches d'âges (de 15-25 ans à 56 à plus), 29% des répondants ayant un parent en relation avec le milieu hospitalier, permettaient de s'assurer de la pertinence de l'étude.

92% des personnes interrogées ont entendu parler de stérilisation des instruments à l'Hôpital.

C'est un métier auquel sont associés les mots-clés suivants: Hygiène (27%), Propreté (19%), Sécurité (13%), Eviter les microbes (12%), Désinfection (11%), Rigueur et Professionnalisme (10%).

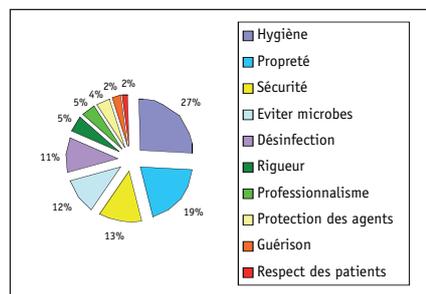


Fig. 2 Mots-clés associés au cœur de métier.

Pour 60%, le but est d'éviter les infections, 12% témoignent du respect des patients, 10% de la qualité des soins, 5% de la protection du personnel. A noter que dans un contexte de sensibilisation aux coûts de la santé, 8% indiquent que l'objectif est de réduire les coûts.

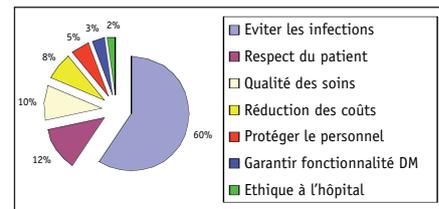


Fig. 3 A quoi cela sert-il?

Un triptyque hygiène, sécurité et métier ressort de l'enquête: les notions élémentaires de la définition de notre profession émergent.

Du point de vue de la qualification des agents de stérilisation, 95% du public cible indique une qualification obligatoire, 58% la qualifiant de spécialisée, 37% de moyennement spécialisée. Seuls 3% pensent que

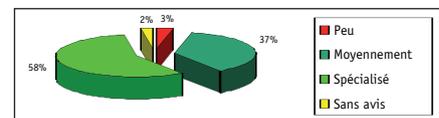


Fig. 4 Qualification du personnel de stérilisation.

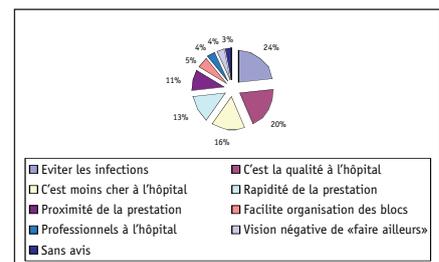


Fig. 5 Pourquoi «faire» à l'hôpital?

le personnel de stérilisation n'a pas besoin d'être qualifié.

92% n'envisagent pas d'hôpital sans stérilisation, car cela permet d'éviter les infections (24%), c'est la qualité à l'hôpital (20%), c'est moins cher à l'hôpital (16%), la prestation est rapide (13%), à proximité (11%) et facilite l'organisation des blocs opératoires (5%).

Les raisons du «faire-faire» en dehors de l'hôpital pour 8% des personnes interrogées sont les économies d'équipements (41%), de personnel (36%) et un manque de connaissances en interne (23%) par rapport à des entreprises spécialisées.

A la lumière de tous ces éléments, il a semblé opportun d'échanger à propos du *need for achievement*, du besoin et de l'envie de réalisation dans notre métier.

Les motivations pour la formation sont diverses et variées:

- Motifs cognitifs pour acquérir des connaissances
- Motifs socio-affectifs pour répondre aux besoins de contacts sociaux
- Motifs hédoniques pour l'ambiance, le confort des lieux de formation
- Motifs économiques à visée promotionnelle
- Motifs prescrits lorsque la formation est rendue obligatoire par la hiérarchie

- Motifs dérivatifs pour éviter des activités quotidiennes vécues comme désagréables
- Motifs opératoires professionnels pour l'acquisition de techniques spécialisées
- Motifs identitaires pour une reconnaissance de soi, une image sociale positive

Mais quels sont les ressorts de ces motivations?

En premier lieu, se rendre compte que la motivation est toujours liée à un nombre limité d'activités.

Ce n'est pas un état permanent, statique, mais en rapport direct avec l'environnement de travail.

Les besoins à satisfaire peuvent être définis et classés, mais le fait de satisfaire un besoin ne témoigne pas forcément du désir d'en satisfaire un suivant: c'est une difficulté dans la recherche du maintien de la motivation.

Enfin, la réussite professionnelle ne tarit pas l'ambition, ce dernier point étant particulièrement prégnant dans la recherche d'équilibre d'une équipe!!

Le dernier point abordé touche à la communication.

En effet, l'ouverture vers les autres passe par une communication efficace.

Communiquer n'est pas seulement transmettre de l'information mais:

- Maximiser les enjeux informatifs avec une information efficace pour éviter de tomber dans la séduction ou le divertissement
- Se positionner pour définir son identité par rapport à autrui, dans un jeu relationnel délimitant le champ et la façon de s'exprimer
- Se mobiliser pour influencer l'Autre, chercher à le convaincre en argumentant objectivement
- Etre conscient de la nécessaire régulation entre émetteur et récepteur de l'information, avec une communication hautement ritualisée, avec des règles précises d'ajustements permanents

En conclusion, comme le soulignait Victor Hugo, *dans connaître, il y a naître*.

La stérilisation ne doit pas vivre avec les miasmes du passé, mais surtout prendre une place prépondérante dans le processus global de prise en charge du patient.

Nous sommes un processus de soutien de l'activité hospitalière, et la professionnalisation de l'être humain...au cœur de nos services est annonciatrice de succès futurs dans notre reconnaissance «hors les murs» de l'hôpital. ■

Votre annonce dans **forum** est

**efficace**

Informations auprès de M<sup>me</sup> Katharina Münch : **téléphone ++ 41 44 397 22 40**