

Bienvenue dans Care Quest 2040.

Dans cet atelier, vous et votre équipe allez vous projeter dans une fiction réaliste, un futur à 15 ans.

Votre engagement humain et votre vocation pour le soin sont intacts mais vous avez changé d'identité, de métier, et même de tempérament.

Cet atelier immersif va vous confronter à ce changement de regard, mais également à des personnes et à des parcours de santé qu'il vous faudra gérer en imaginant et en débattant des outils du futur en collectif.



1. Votre personnage

3 minutes



Votre identité vous est révélée, vous incarnerez ce personnage dans les situations qui vont vous être proposées. Vous pouvez vous approprier ce rôle comme bon vous semble !

2. Le scénario

15 minutes

Nom de l'étape 1:

→

Description :

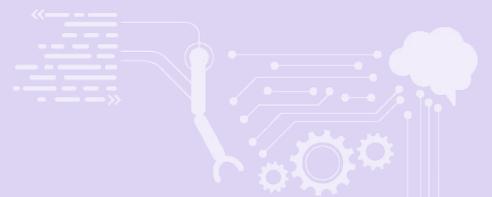
3. Le patient

Une fois l'organisation de votre temps ébauchée, vous piochez une carte patient ; c'est l'élément que vous allez devoir intégrer à votre journée !

Il présente des contraintes qu'il vous faut prendre en compte pour assurer le meilleur cadre de soin, tant pour lui que pour vous et l'environnement autour.

4. Les outils

10 minutes



15 minutes

Une fois cette idée formalisée, partagez la à tour de rôle avec les autres joueurs, afin de recueillir leur avis, leurs idées et questionner la pertinence de ces solutions pour l'hôpital de 2040.



Le rôle du maître du jeu

Votre rôle du maître du jeu est de veiller au bon déroulé de l'atelier en rappelant les règles de bonne collaboration et en maîtrisant le temps de l'atelier.

Les règles de collaboration impliquent de favoriser la co-construction des hypothèses, en utilisant le « oui et » plutôt que le « non mais », en protégeant les idées solitaires autant que les consensuelles, et à veiller que toutes s'expriment.

Composée pour deux à quatre joueurs, cette immersion fictive a pour but de sensibiliser et générer du débat autour de l'articulation soin et technologie, dans le contexte incertain du système de santé. Les participants, aux métiers et profils divers, se retrouvent projetés dans une autre réalité que la leur. Ce prisme autorise une liberté de ton et un pas de côté afin d'envisager des solutions créatives et empathiques à l'endroit de chaque acteur du soin.

Déroulé

Après quelques minutes pour que chacun s'empare de sa carte personnage et s'en imprègne, l'équipe choisit un scénario. Elle doit ensuite conjuguer ce dernier avec son personnage et réaliser en une dizaine de minutes le parcours type de sa journée de travail.

Chacun pioche ensuite une carte patient, et dispose d'une quinzaine de minutes pour imaginer la prise en charge de celui-ci dans le scénario du groupe. Elle peut avoir recours aux cartes IA, qui sont des pistes technologiques support, mises au service du soin.

Enfin, chacun dispose de quelques minutes pour présenter son hypothèse, et la soumettre aux avis, réserves ou ajustement que les sensibilités des autres joueur-euses peuvent émettre.

Cette première phase de jeu se veut dynamique et rythmée, afin qu'une seconde phase puisse avoir lieu, où la mécanique est relancée, mais avec un scénario différent. La répétition de la mécanique permet d'éprouver les solutions, d'enrichir le débat, et de rebattre les cartes du futur ! imaginant et en débattant des outils du futur en collectif.



2040

La médecine en co-pilote

Vous êtes en 2040. La technologie est désormais un partenaire de bord indissociable dans le milieu de la santé. Tandis que le corps médical continue à exercer son art clinique comme auparavant, une IA est en permanence connectée pour vérifier en temps réel qu'aucun élément n'est oublié, aucune erreur commise et que les dossiers sont bien à jour. L'IA est devenue un co-pilote numérique qui agit comme un filet de sécurité, qui rassure à la fois le personnel médical qui est en surcharge, et les patients qui viennent consulter.



2040

Le soin avec triage automatisé

Vous êtes en 2040 et vivez une pénurie historique de personnel médical face aux besoins croissants de la population. Pour absorber le flux, des cabines autonomes gèrent désormais l'intégralité de l'accueil, des pré-analyses et du triage, tandis que l'IA synthétise les données en compte-rendu médical. Les médecins se sont recentrés sur un rôle de superviseur stratégique : ils valident à distance les sorties pour les patients dont les indicateurs sont au vert, et ne consacrent leur temps d'expertise qu'aux cas complexes ayant été identifiés par la machine comme nécessitant un avis médical humain.



2040

L'empathie au cœur du soin

Vous êtes en 2040. Les capacités de diagnostic des machines ont atteint une précision quasi infaillible. Dans ce système, l'IA agit comme un puits de science instantané pour poser des diagnostics et proposer des protocoles de soin. Les médecins ont retrouvé plus de temps pour l'humain dans leur pratique. Ils passent l'essentiel de leur activité à échanger, adapter le parcours de soin selon les sentiments et le vécu du patient. Leur expertise clinique et leur empathie garantissent que le protocole technique est en parfaite adéquation avec l'humanité de celui qui le reçoit.

Intelligence Artificielle

Planification / organisation

Crée des plans d'action structurés pour gérer et optimiser les tâches, les ressources et les processus complexes dans un environnement donné. Elle permet aux systèmes d'anticiper les besoins, de répartir les charges de travail et d'ajuster les actions en temps réel.

Exemple

Optimisation du planning de soins : répartition automatique des tournées d'infirmières selon la complexité des soins et la proximité des chambres.

Intelligence Artificielle

Reconnaissance vocale

Analyse la voix humaine captée par un microphone pour identifier les mots prononcés, l'intonation et le timbre. Elle peut servir à transcrire la parole en texte, réaliser des commandes vocales ou réaliser des diagnostics à partir de la voix.

Exemple

Analyse de l'état émotionnel : un capteur vocal évalue la voix et la manière de s'exprimer d'un patient pour détecter son niveau de stress.

Intelligence Artificielle

Traitement du langage naturel

Permet aux ordinateurs de comprendre, interpréter et générer du langage humain. Il peut analyser des textes ou des transcriptions vocales pour en extraire le sens, détecter des émotions ou intentions, répondre à des questions, résumer des documents ou traduire automatiquement.

Exemple

Traduction en temps réel de la parole ou de texte d'une langue à une autre : permettant à deux personnes qui ne parlent pas la même langue de communiquer.



Karim

Il a 42 ans et est Gouvernante hospitalier. Il est responsable de l'organisation du travail des agents de service hospitalier (ASH), de la planification de leurs tâches et du contrôle de la qualité de l'entretien des locaux. Il est le garant du respect des protocoles d'hygiène indispensables à la sécurité des patients et des soignants.

Tempérament et Posture Professionnelle

Karim est un manager de terrain qui délègue beaucoup, confiant les tâches aux ASH de manière directe et dynamique. Il privilégie la gestion de l'urgence opérationnelle et la répartition rapide des effectifs face aux imprévus du service.

- **L'aspect positif :** Il a une connaissance précise des contraintes logistiques du bâtiment et sait réagir vite et est capable de mobiliser ses équipes sur des coups de feu pour préparer des chambres en un temps record.
- **L'aspect irritant (en crise) :** Il ne vérifie pas le travail effectué, ce qui engendre une accumulation de plaintes concernant l'hygiène et la propreté. Il a tendance à contourner les procédures de contrôle ; lorsqu'on l'interroge sur ses audits, il affirme qu'ils sont réalisés alors que les résultats sur le terrain ne s'améliorent pas.

Posture : Il peine à prendre ses responsabilités et se montre fuyant sur ce sujet. Il justifie par des facteurs externes son impossibilité d'assurer un suivi rigoureux

"Oui, l'audit de l'aile Sud est fait, tout est en ordre dans les dossiers. Si les chambres ne sont pas nickel, c'est parce que j'ai trois nouveaux ASH cette semaine et que je ne peux pas être derrière tout le monde avec ce turnover de folie."

Son truc en +

Il est très doué pour expliquer le 'pourquoi' des échecs

Personnel Hospitalier



Jérôme

Il a 40 ans et est Directeur de l'établissement. Il est responsable de la stratégie globale, de la gestion budgétaire et de la coordination des ressources humaines de la clinique.

Il assure l'interface entre les autorités de santé et le terrain, garantissant la viabilité financière et la réputation de l'institution.

Tempérament et Posture Professionnelle

Jérôme est sympathique et accessible, pratiquant une politique de la "porte ouverte" constante pour accueillir son personnel. Il privilégie l'image d'un manager de proximité, toujours partant pour partager des moments de convivialité, comme boire des verres avec ses équipes.

- **L'aspect positif** : Il donne une première impression d'écoute et de disponibilité qui rassure les collaborateurs et favorise une ambiance de travail détendue au premier abord.
- **L'aspect irritant (en crise)** : Il est extrêmement difficile d'obtenir une réponse franche de sa part, car il évite les engagements fermes pour garder une marge de manœuvre. En situation de stress, son manque de clarté devient un frein majeur à la prise de décision rapide.

Posture : Il appartient à la génération du "Management par le consensus". Il semble chroniquement épuisé car il accepte trop de missions simultanées, souvent par peur de déléguer ou pour garder le contrôle sur tous les dossiers.

"Écoute, ma porte est toujours ouverte, tu le sais. C'est une super idée sur le papier, laisse-moi voir comment je peux l'intégrer, mais sur le principe, je te dis oui... on verra pour la mise en œuvre."

Son truc en +

Il est un véritable "équilibriste" institutionnel,

Personnel Hospitalier

Djamila



Elle a 52 ans et est Aide-Soignante en Gérontologie. Elle possède une expertise de terrain unique pour accompagner les patients âgés dans les actes de la vie quotidienne. Elle est le lien de proximité essentiel entre les familles, les patients et le reste de l'équipe médicale, assurant un suivi constant du bien-être physique et moral.

Tempérament et Posture Professionnelle

Djamila est très vive, dynamique et dotée d'une immense bienveillance aussi bien avec ses collègues soignants qu'avec les patients. Elle privilégie le lien humain et l'écoute, considérant que le temps passé à discuter est aussi important que le soin technique.

- **L'aspect positif** : Elle est toujours prête à aider et sait désamorcer les conflits avec douceur. Elle connaît les petites habitudes de chacun et anticipe les besoins des patients avant même qu'ils ne s'expriment.
- **L'aspect irritant (en crise)** : En situation de stress, elle peut se sentir dépassée par la technicité froide ou le manque d'humanité imposé par les cadences.

Posture : Elle appartient à la génération du "Care" (le prendre soin). Pour elle, l'hôpital est avant tout un lieu de vie et d'accompagnement. Elle ne souhaite pas évoluer dans sa profession ni prendre de responsabilités administratives ; elle s'épanouit exclusivement au contact direct du patient.

"Prenez le temps de finir votre café. Ne faites pas attention au bruit dans le couloir, je suis là pour vous. On va s'occuper de vous tout doucement, l'important c'est que vous vous sentiez bien"

Son truc en +

Elle possède une patience inépuisable pour les patients "difficiles" ou désorientés

Personnel Hospitalier



Tess

Elle a 32 ans et est infirmière de Pratique Avancée (IPA) – Elle est habilitée à réaliser des examens cliniques poussés, à prescrire des bilans biologiques et à renouveler ou adapter des traitements médicamenteux. Elle remplace le médecin sur le suivi de routine et le diagnostic de premier recours.

Tempérament et Posture Professionnelle

Tess est ultra-compétente, dynamique et très axée sur les protocoles modernes. Elle n'a pas connu l'hôpital "à l'ancienne" et privilégie l'efficacité clinique.

- **L'aspect positif** : Elle est techniquement impeccable. Elle ne se laisse pas attendrir par les histoires si cela cache un symptôme. Elle est la championne de l'autonomisation du patient.
- **L'aspect irritant (en crise)** : Elle n'a aucune patience pour les familiarités qui freinent le flux de travail. Contrairement aux anciennes, elle met une barrière professionnelle très nette. En situation de stress, elle peut paraître froide ou trop procédurière.

Posture : Elle appartient à la génération "Evidence-Based Nursing" (soins fondés sur les preuves). Pour elle, l'hôpital est un système de flux et de données qu'il faut optimiser.

"Stop. Je n'ai pas besoin de contexte, j'ai besoin des constantes et de l'ECG. Si le tracé est plat, on choque. Le reste, c'est du bruit qui m'empêche de travailler."

Son truc en +

Elle gère très mal les patients qui "sortent du cadre" et demandent de l'attention non-médicale car ils représentent un grain de sable dans son organisation millimétrée.

Personnel Hospitalier



Patient.e

Christopher



Il a 45 ans, vit à Paris avec son entourage proche, mais il a été admis sous la contrainte pour une rééducation fonctionnelle lourde.

Santé : Il présente une fracture complexe des membres inférieurs occasionnée par un saut d'une grande hauteur pour échapper à une interpellation de police.

Tempérament et Comportement à l'Hôpital

Christopher vit son hospitalisation comme une humiliation et perçoit votre établissement comme une clinique où il n'a pas sa place. Il conteste systématiquement l'autorité des soignants et entretient un climat de tension permanente dans le service.

- **L'aspect positif :** Il apprécie particulièrement ses séances de rééducation et est volontaire.
- **L'aspect problématique :** Il est autoritaire et condescendant envers les infirmières. Ses fréquentations, qui viennent le visiter en dehors des horaires autorisés, intimident l'ensemble du personnel par leur attitude menaçante.
- En période de crise, il devient agressif s'il n'est pas servi en priorité, utilisant son entourage pour faire pression sur l'équipe soignante afin d'obtenir des passe-droits.

Fréquence hospitalière : Rarement hospitalisé, il rejette totalement le système de soins classique.

"Écoute-moi bien, je n'ai rien à faire avec les déambulateurs et les couches-culottes de tes vieux. Fais ton travail, apporte-moi ce que je demande et ne pose pas de questions. Mes potes arrivent, je ne veux voir personne dans ma chambre quand ils sont là!"

Son truc en +

Refuse catégoriquement de porter les tenues de l'hôpital



Patient.e



Jean-Paul "L'habitué"

Il a **82 ans** est **veuf** depuis 5 ans, vit seul dans son appartement au **3ème étage** (avec ascenseur, mais avec des tapis glissants).

Santé : Il présente des **troubles de l'équilibre** (syndrome post-chute), légère hypotension orthostatique. Il est admis suite à une chute.

Tempérament et Comportement à l'Hôpital

Jean-Paul ne voit plus l'hôpital comme un lieu de soin anxiogène, mais comme une **extension de son domicile**. Il connaît le nom des infirmières, les horaires de passage du chariot de café et quel brancardier supporte le PSG.

- **L'aspect positif** : Il est rassuré par l'environnement. Il ne fait pas de stress de "blanche" et coopère facilement pour les examens de routine.
- **L'aspect irritant** : Il s'affranchit des règles de sécurité. Il se lève seul la nuit pour aller aux toilettes sans appeler, car il "connaît le chemin". En période de crise (service débordé), il demande une attention constante et se permet des remarques familières qui ralentissent le travail des soignants.

Fréquence hospitalière : 4 hospitalisations lors des 12 derniers mois pour des chutes domestiques.

"Dites à l'interne que ce n'est pas la peine de me refaire le topo sur le tapis de bain, on l'a déjà fait en octobre. Apportez-moi plutôt le journal, le grand monsieur avec les lunettes sait d'habitude où il se trouve."

Son truc en +

refuse souvent d'utiliser son déambulateur car il le trouve "dégradant".