

4<sup>ème</sup> édition



24 & 25 septembre 2015

CNOSF - Maison du Sport Français - Paris 13

# TROPHEE DE L'INNOVATION RH

## Dossier de candidature 2015

### Trophée de l'innovation en Ressources Humaines FHF – MNH

*Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la FHF et la MNH proposent de récompenser des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ayant mis en œuvre des actions innovantes dans le domaine des RH du personnel médical et non médical.*

Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer en déposant un dossier de candidature **avant le 15 mai 2015**

par mail à [nadine.driss@sphconseil.fr](mailto:nadine.driss@sphconseil.fr)

ou par courrier à l'adresse suivante : SPH Conseil, 1 bis rue Cabanis - 75014 PARIS

*pour plus d'informations : Nadine DRISS, tél. 01 44 06 84 49*



## OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines du personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer.

Ce prix permet :

- o de valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- o de promouvoir votre établissement,
- o de diffuser vos initiatives auprès des autres établissements et permettre ainsi de faire progresser collectivement la politique des RH,
- o d'être distingué par la FHF et la MNH.

## TYPES D'ACTION

Cette année, aucun thème n'est défini a priori afin de permettre un retour d'expériences dans tous les domaines de la GRH du personnel médical et non médical.

Plusieurs projets seront retenus. Si votre projet ne l'est pas il fera cependant l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

## SELECTION DES CANDIDATURES

La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- o une méthodologie développée de façon claire,
- o le caractère innovant du projet,
- o un calendrier d'actions qui démontre que le projet est passé au stade opérationnel,
- o l'évaluation de ses résultats et les indicateurs utilisés,
- o l'intérêt pour le service public hospitalier,
- o le caractère transposable du projet à d'autres établissements,
- o le travail d'équipe nécessaire à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

## REMISE DES PRIX

Les trophées seront remis lors des rencontres RH des 24 et 25 septembre 2015. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF et de la MNH.

**FICHE DETAILLEE**

(3 pages maximum)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : CHU TOULOUSE  
Service : Réanimation pédiatrique – Hôpital des Enfants  
Adresse : 330 avenue de Grande Bretagne- TSA 70034  
Code postal : 31059  
Ville : TOULOUSE Cedex 9  
Personne référente : Vaquer Marie Dominique  
Fonction : Cadre  
Tél. : 05 34 55 74 45  
E-mail : vaquer.md@chu-toulouse.fr

**Domaines** (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- ATTRACTIVITE
- COMMUNICATION INTERNE
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL
- COOPERATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS
- COOPERATION ENTRE PROFESSIONNELS
- DIALOGUE SOCIAL
- FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
- GESTION RH / CONTROLE DE GESTION
- GPEC
- MANAGEMENT
- ORGANISATION DU TRAVAIL
- POLITIQUE SOCIALE
- AUTRES (préciser) .....

**Personnel concerné :**  PMx  PNM

## Titre

Développement et maintien des compétences des personnels para-médicaux en réanimation pédiatrique : un dispositif de formation associant tutorat, simulation et évaluation

## Contexte et objectifs

### Contexte

- Prise en charge pluri pathologique d'enfants âgés de 25 semaines d'aménorrhées à 15 ans nécessitant des compétences spécifiques en réanimation et en pédiatrie
- Turn over important dans une équipe paramédicale où le taux d'infirmières spécialisées en puériculture est de 50%
- Volume réduit d'enseignement en pédiatrie dans le cursus de formation initiale des infirmières depuis la réforme de 2009
- Evolution constante et forte du type et de la technicité des prises en charge

**Objectif :** acquisition et maintien des compétences des personnels para-médicaux

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

### Nouveaux arrivants :

- Tutorat spécifique IDE ou PDE, pendant 1 mois des nouveaux arrivants par les IDE expertes, référentes du service avec proposition de prise en charge progressive de 1 à 3 patients et évaluation sur la base d'une grille d'autoévaluation et d'une hétéro évaluation
- Programmation de 4 sessions de formation par simulation sur des cas cliniques (connaissances élémentaires)
- Evaluation sur la base de la grille d'autoévaluation et dans le cadre d'une hétéro évaluation avec les référentes à 3, 6 et 12 mois.

### Ensemble de l'équipe :

- Formation par simulation sur des cas cliniques (connaissances approfondies)
- Evaluation sur la base de la grille d'autoévaluation et par les référentes de manière aléatoire lors de l'exercice professionnel. Les évaluations sont partagées avec l'agent et le cadre et consignées dans le dossier de l'agent pour constituer une base d'identification des connaissances et compétences. Ces évaluations contribuent dans un second temps à l'évaluation professionnelle de l'agent.

**Méthode adoptée :** association des différents acteurs, instances...

### Réalisation d'un programme de formation validé DPC associant différents acteurs :

- Médecins pédiatres réanimateurs (formation simulation)
- Direction de la formation et Direction de la qualité (validation d'un programme de DPC), direction des soins
- Responsable du plateau de simulation (mise à disposition de la salle et des outils)
- Cadres de l'unité, en référence au projet d'établissement,
- IDE référentes du service (tutorat, formation simulation évaluation)

**Résultats obtenus et modalités d'évaluation :** organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients...

### Modalités d'évaluation du dispositif :

- Questionnaires de satisfaction des agents / simulation
- Questionnaires de satisfaction / tutorat et processus d'évaluation
- Evaluation des compétences acquises

**Evaluation de l'atteinte des objectifs :** en cours d'analyse

### Impact financier :

- 12 jours de formation simulation /an avec 6 agents par simulation + 2 PNM et IPM formateurs soit 108 jours /an.
- Cette formation devrait être ouverte aux PNM hors CHU (cas cliniques intéressants cliniques privées et CH) pour diminuer l'impact financier

**Date et signature du chef d'établissement**

22 MAI 2015



Richard BARTHES  
Directeur du Pôle Ressources Humaines  
CHU de Toulouse

**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : CHU TOULOUSE

Service : Réanimation pédiatrique et néonatale – Hôpital des Enfants

Adresse : 330 avenue de Grande Bretagne- TSA 70034

Code postal : 31059

Ville : Toulouse Cedex 9

**Domaine :**

**FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

**Personnel concerné :**  PMX  PNM

**Titre**

Développement et maintien des compétences en réanimation pédiatrique : nouveau dispositif de formation associant tutorat, simulation et évaluation

**Résumé** (maximum 10 lignes)

Dans un contexte de prise en charge de pathologies très variées, d'évolution très rapide des technologies, et de turn over important du PNM, un dispositif de développement et de maintien des compétences est indispensable. L'association d'un tutorat, de formation par simulation et d'évaluation a été mise en place en réanimation pédiatrique.

Un questionnaire de satisfaction donné à chaque PNM ayant profité de ce dispositif permet de réadapter le processus.

Outre l'impact sur les compétences et les interfaces PM/PNM qu'il y peut y avoir lors d'une prise en charge, ce dispositif améliore également le processus de socialisation des nouveaux arrivants.

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.