



## Organisation de l'évaluation des compétences des agents de stérilisation

M.Luc<sup>1</sup>, A. Binet<sup>1</sup>, A. Khalife<sup>1</sup>, L. Ferrier<sup>1</sup>, G. Rondelot<sup>1</sup>

PO84

<sup>1</sup> Secteur stérilisation - PUI  
Hôpital de Mercy – CHR Metz-Thionville – 1 allée du Château – 57350 Ars-Laquenexy  
magali.luc@hotmail.fr



### CONTEXTE

Les agents de stérilisation en milieu hospitalier viennent souvent d'horizons différents et se différencient par leur parcours professionnel. La question de la **formation** et de l'**évaluation des compétences** deviennent de fait des enjeux essentiels.

La recomposition des plateaux opératoires et le conditionnement des dispositifs médicaux réutilisables, nécessitent un temps de formation important dans le parcours d'un agent. **L'évaluation des compétences** à cette étape du processus est primordiale pour bénéficier d'agents **habilités** mais aussi dans l'optique d'une **gestion prévisionnelle des compétences** au sein du service.

### MATÉRIEL ET MÉTHODE

<p>Audit en zone de conditionnement : Révision des procédures, modes opératoires et formulaires</p>	<p>Réactualisation des 2 fiches d'évaluation des pratiques (recomposition blocs opératoire, conditionnement services/consultations) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rajout d'items</li> <li>- Travail sur le contenu des 3 niveaux de difficultés de recomposition</li> </ul> <p>Intégration dans le système documentaire</p>	<p>Information des équipes en réunion de service</p> <p>Programmation des évaluations</p>	<p>Réalisation des évaluations</p> <p>Collecte des résultats</p>
---	--	---	--

### RESULTATS



- 14/28 agents évalués/habilités au poste de recomposition
- 20 évaluations réalisées en tenant compte des 3 niveaux de difficultés



#### Points forts :

- ❖ Création d'une matrice des compétences
- ❖ Identification des agents de niveau « expert » : constitution d'un pool de formateurs
- ❖ Identification des besoins en formation
- ❖ Perfectionnement des pratiques de recomposition
- ❖ Temps d'échange personnalisé évaluateur/évalué



#### Points faibles :

- ❖ Activité chronophage pour les évaluateurs
- ❖ Difficultés dans le respect du calendrier prévisionnel d'évaluation liées à l'activité de production prioritaire et à l'absentéisme inopiné
- ❖ Manque de temps dédié en immersion au bloc opératoire

### DISCUSSIONS ET CONCLUSION

L'habilitation au poste de recomposition/conditionnement est longue et agent dépendante. Le calendrier prévisionnel de formation est régulièrement ajusté pour prendre en compte les paramètres d'activité et d'assimilation de l'agent.

- ❖ Il est impératif d'identifier des tuteurs pour mettre en place un compagnonnage et acquérir les connaissances nécessaires en vue de l'habilitation.
- ❖ Le turn over de personnel est important. Des contrôles de pratiques doivent avoir lieu régulièrement et systématiquement après une absence longue afin de contrôler et entretenir le niveau de chaque agent.
- ❖ La programmation de journées d'immersion au bloc opératoire est essentielle pour permettre aux agents de stérilisation de comprendre l'importance de leur métier au sein d'un établissement de santé.

Un projet de rédaction d'une procédure de gestion des compétences est en cours de réalisation au sein du service afin de définir les temps de formation théorique et pratique ainsi que les modalités d'habilitations.