

Un exemple de pluri compétence circonscrite

Béatrice BABY
Sage-femme cadre supérieure Pôle Femme-Enfant
CH de Beauvais
ANSFC La Grande Motte 2011

Un challenge

Concilier un impératif de qualité des soins
et
un impératif de compétences des professionnels

Un objectif majeur

Valoriser le développement des compétences
et accompagner
les projets professionnels dans un processus
continu d'évaluation

Les enjeux

- Une bonne qualité des soins dans les différents secteurs où le personnel « tourne »
- Un épanouissement personnel et professionnel pour les agents
- Une gestion efficiente des ressources humaines

La démarche pour une polyvalence
sectorielle,
managée et organisée

1. Travail de réflexion entre les différents cadres du pôle pour :

- Définir le cadre de la polyvalence souhaitée
- Mettre en avant les valeurs du pôle : respect, tolérance, partage
- Prioriser les secteurs à « coupler »
- Élaborer des scénarii en terme de planification

2. Information et dialogue avec le personnel du pôle afin de :

- Expliquer la finalité de la polyvalence/ pluri compétence sectorielle et organisée
- Écouter et comprendre les craintes et les résistances
- Valoriser l'élargissement du champ de compétences en adhérant à ce projet
- Affirmer le projet du pôle de mettre en place la polyvalence

3. Élaboration de la stratégie de mise en place de la polyvalence

- Limiter la polyvalence à 2 secteurs d'activité
- Créer des binômes par grade en rapport avec les secteurs d'exercice
- Imposer la polyvalence aux nouveaux embauchés en privilégiant leurs souhaits d'affectation sur 2 secteurs
- Proposer le volontariat au personnel déjà en place

4. Partenariat étroit entre les cadres du pôle pour :

- Organiser et accompagner la formation sur le « nouveau secteur » en début de polyvalence
- Faciliter l'intégration, l'autonomie et le sentiment d'appartenance à chacun des secteurs d'exercice professionnel
- Évaluer régulièrement le parcours de l'agent, ses facilités et ses difficultés face à la polyvalence

Les secteurs du pôle

Gynécologie-Obstétrique

- Urgences et consultations
- Salles de naissance
- Bloc opératoire gynéco-obstétrique
- Suites de couches
- Gynécologie et grossesses pathologiques

Pédiatrie

- Urgences et consultations
- Secteurs nourrissons
- Secteurs grands enfants et adolescents
- Néonatalogie
- CAMSP

Les secteurs les plus couramment couplés

Salles de naissance	Suites de couches
Urgences et consultations pédiatriques	Secteur des nourrissons
Urgences et consultations pédiatriques	Secteur des grands enfants et adolescents
Suites de couches	Secteur des nourrissons
Suites de couches	Secteur des grands enfants
Urgences gynécologiques	Gynécologie
Suites de couches	Néonatalogie
Bloc opératoire G-O	Bloc opératoire central

Les sages-femmes

- Polyvalence imposée pour toutes :
 - Salles de naissance/suites de couches/ consultations + préparation à la naissance « classique »
 - Le rythme : 6 mois/6 mois/2 mois
- Le but : exercice professionnel mettant en valeur toutes les compétences de la sage-femme
- Spécialisations pour certaines d'entre elles : échographie, ostéopathie, acupuncture, suivi global en pôle physiologique, diverses approches psychocorporelles de préparation, etc ...

- tableau

Les auxiliaires de puériculture

- Polyvalence basée sur le volontariat pour les anciennes et imposée pour les nouvelles embauchées
- [tableau](#)

Les IDE et puéricultrices

- IDE-puéricultrices : polyvalence basée sur le volontariat pour les anciennes et imposée pour les nouvelles embauchées
- IDE : polyvalence imposée pour la gynécologie et les urgences gynécologiques 6 mois/6 mois
- IBODES : mise en place progressive de polyvalence entre bloc gynéco et bloc central
- [tableau](#)

Les points positifs

- Décloisonnement
- Partage
- Développement des compétences
- Mobilité
- Diminution des *a priori*
- Développement de la culture d'appartenance au pôle
- Facilité de gestion en cas d'absentéisme

Les points négatifs

- Résistance et peur d'être obligé de tourner
- « jalousie » du personnel qui ne bouge pas et essai de domination et de dévalorisation du personnel qui accepte la polyvalence
- « casse-tête » pour les cadres !!! Donc gestion prévisionnelle des plannings très performante

Les questions

- Faut-il envisager la polyvalence pour tous ?
- Y a-t-il un intérêt à avoir quelques « piliers » dans chaque secteur ?
- Quel est le rythme minimum de rotation à proposer ?
- Comment valoriser l'implication sur chaque secteur ?

Les propositions d'évolution

- Savoir argumenter la valeur-ajoutée de la polyvalence pour le personnel
- Mobiliser les anciens à oser le changement
- Continuer à décroisonner pour que chacun comprenne et respecte le travail de l'autre
- Faciliter le partenariat des cadres du pôle afin qu'ils puissent s'entraider et gérer les différents secteurs