



# Expérience KSM : mieux communiquer autour des compétences pour sécuriser les prises en charge

**Sophie RIGODANZO-LASSALLE, CDS Bloc opératoire**  
**Aurélié GASTOU, Cadre supérieur de santé Chirurgie**  
**Institut régional du Cancer de Montpellier**

## Développer les compétences individuelles et collectives au bloc opératoire

- Pratiques Mentor
- Responsabilisation des nouveaux arrivants et de l'équipe :
  - Grilles d'apprentissage
  - Evaluations mensuelles avec le mentor
  - Suivi par l'encadrement
  - Création / mise à jour des procédures
  - Outil informatique de suivi et cartographie des compétences

# Le contexte au bloc opératoire

- Beaucoup de turn-over du personnel IDE de bloc avec perte de compétences importantes
- Peu d'IBODE et beaucoup d'IDE à former
- Un bloc opératoire de haute technicité, avec différentes spécialités chirurgicales et des technologies innovantes
- Une activité chirurgicale en augmentation
- Des projets de restructuration importants avec une gestion de projet complexe
- Un projet de recherche européen à mener sur 2 ans

# La démarche : Prioriser et agir

## CONSTAT

Bilan + analyse :

- Cartographie des compétences
- GPEC
- Procédures à mettre à jour ou inexistantes

## PRIORITES

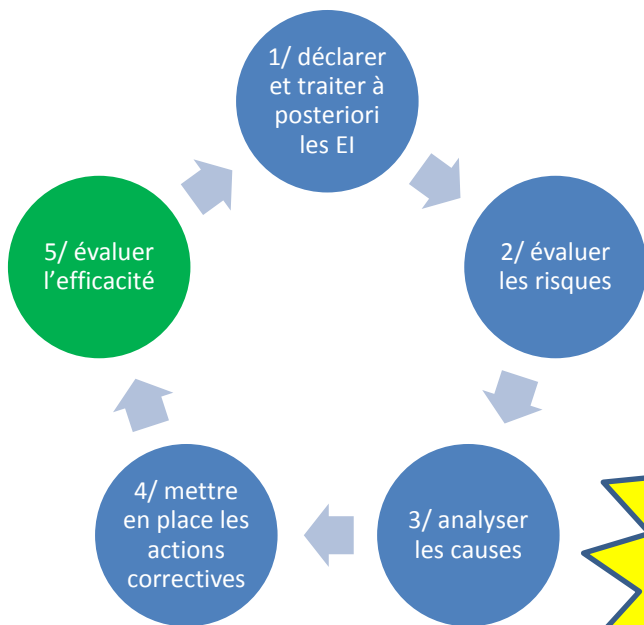
- Groupes de travail avec IBODE pour mettre à jour les procédures
- Identification des mentors et référents
- Communication auprès des équipes chirurgicales

## ACTIONS

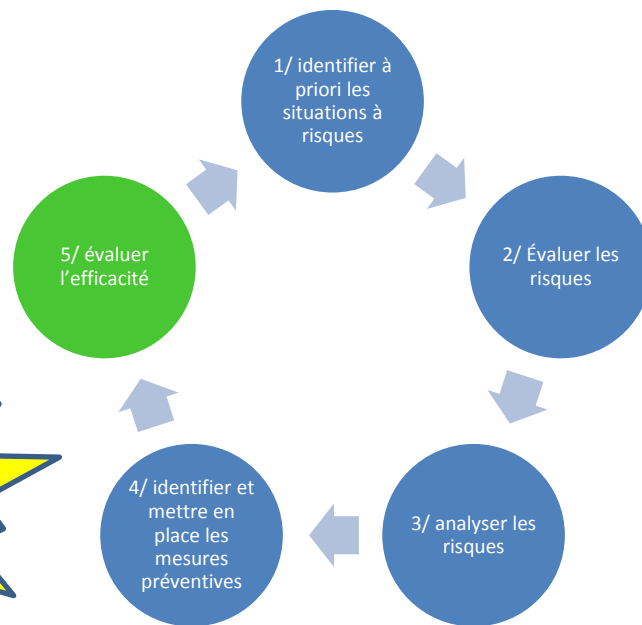
- Présentation du projet en Conseil de bloc
- Elaboration et mise à jour de procédures
- Travail sur des grilles d'apprentissage pour les nouveaux arrivants + livret d'accueil
- Entretiens de suivi des nouveaux arrivants (réguliers)
- Outils et méthodologie en réajustement constants

# La méthode : 2 approches réglementaires

## APPROCHE REACTIVE

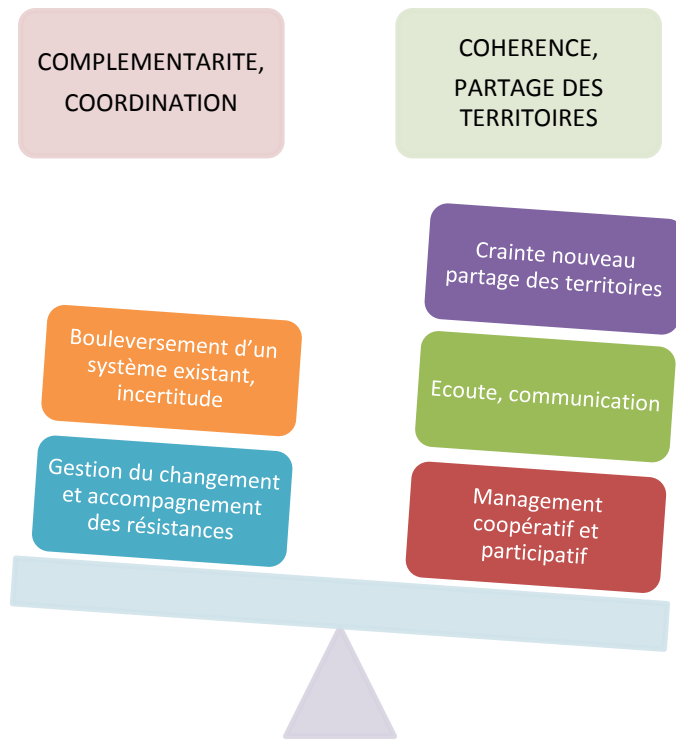


## APPROCHE PREVENTIVE



CREX,  
RMM,  
cellule  
EI...

# Les impacts de la gestion du projet



# Les difficultés rencontrées / points clés

- Peu d'IBODE « mentors », en capacité de transmettre et développer les compétences individuelles et collectives : surcharge de travail, fatigue, lourdeur de la tâche
- Des freins chirurgicaux, en attente de résultats immédiats
- Une méthodologie en évolution, en fonction du contexte et des réactions des équipes
- Un manque de temps transversal pour communiquer, travailler sur les process et élaborer les grilles
- Au début, un manque d'appropriation de l'outil par les nouveaux arrivants
- Puis, changement de méthodologie et évolution du concept
- Un outil utile aujourd'hui, sur lequel viennent s'appuyer les nouveaux arrivants
- Une équipe IBODE volontaire et investie qui est la clé de voûte du projet

# Et après ?

- Un outil informatique à disposition de l'encadrement, à paramétrer et développer
- Une recherche de fidélisation et de stabilisation des équipes
- Des développements de compétences individuelles et collectives
- Une cartographie des compétences et de leur suivi facilitée
- Un atout pour le manager et les RH
- La certification V2020 en février 2020





**MERCI**

**POUR VOTRE ATTENTION**

- Pour une présentation de 10 minutes, comptez **10 diapositives**
- Une diapositive doit comporter au maximum **4 points importants**, soient **8 lignes** environ
- Merci de respecter une taille de police de **20 pts** minimum
- Attention à la **taille** des images et tableaux : pensez visibles et lisibles
- Utiliser des **couleurs contrastées** pour une meilleure lisibilité.

*Le diaporama est le support de votre discours. Il ne doit pas le transcrire intégralement mais le compléter et l'illustrer. Cela vous aidera à vous détacher de vos notes et à capter votre auditoire. En revanche, pour vous, vous pouvez utiliser un support de votre discours, afin de vous aider à le formuler.*

*Merci de ne pas modifier le format de l'affichage à l'écran (16:9)*