



**HAL**  
open science

## Mise en place d'un parcours d'intégration et de formation pour les agents de stérilisation

A. Daguet, F. Benoit, V. Antoine, H. Lefort, B. Demoré

### ► To cite this version:

A. Daguet, F. Benoit, V. Antoine, H. Lefort, B. Demoré. Mise en place d'un parcours d'intégration et de formation pour les agents de stérilisation. *Annales Pharmaceutiques Françaises*, 2019, 77 (4), pp.334-342. 10.1016/j.pharma.2019.04.002 . hal-02460696

**HAL Id: hal-02460696**

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-02460696v1>

Submitted on 25 Oct 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Mise en place d'un parcours d'intégration et de formation pour les agents de stérilisation

*Developing of an integration and training course for sterilization agents*

Auteurs : Alexandra Daguet<sup>1</sup>, Interne en pharmacie, Francis Benoit<sup>1</sup>, Pharmacien Praticien Hospitalier, Véronique Antoine<sup>1</sup>, Cadre de santé, Hélène Lefort<sup>1</sup>, Cadre supérieure de santé, Béatrice Demoré<sup>1,2</sup>, Pharmacien Praticien Hospitalier - Professeur des Universités

<sup>1</sup> Pharmacie à usage intérieur, Centre Hospitalier Régional Universitaire de Nancy, Allée du Morvan, 54511 Vandœuvre-lès-Nancy, France

<sup>2</sup> Université de Lorraine, EA 4360 APEMAC, Nancy, France

Auteur correspondant :

**Alexandra DAGUET**, Interne en pharmacie

Centre Hospitalier Universitaire Hôpital Brabois Adultes

Allée du Morvan

F-54511 Vandœuvre-lès-Nancy, France

Tel : +33 3 83 15 44 10

Fax : +33 3 83 15 35 27

[alexandra.daguet@gmail.com](mailto:alexandra.daguet@gmail.com)

## **POINTS ESSENTIELS**

- Création d'un parcours d'intégration et de formation en stérilisation
- Mise en place d'un suivi : évaluations et grille des activités à maîtriser
- Entretiens hebdomadaires avec l'encadrement formalisés sur une fiche de suivi
- Création d'un carnet de bord, support écrit du parcours de formation

## RÉSUMÉ

Jusqu'en septembre 2018, il n'existait aucune formation ni évaluation formalisées pour les agents de stérilisation du CHRU de Nancy. Les objectifs ont été de créer un parcours de formation formalisé, d'enregistrer la formation et l'évaluation d'un agent à l'aide d'un support écrit.

L'ensemble des moyens de formation disponibles au sein du service a été recensé et les outils manquants ont été créés.

Un parcours d'intégration type a été créé. Il est découpé en grandes parties : une semaine d'accueil suivie de plusieurs semaines de formation. La semaine d'accueil consiste en l'observation de l'ensemble des activités du service. La formation proprement dite est divisée en deux parties. Elle débute par une formation théorique suivie de douze semaines de formation pratique. Les 12 semaines suivantes sont du perfectionnement. Le suivi est assuré par des évaluations théoriques et pratiques, par une grille des activités à maîtriser complétée au fur et à mesure de l'apprentissage et par une fiche de suivi sur laquelle sont formalisés les entretiens hebdomadaires avec l'équipe pharmaceutique. Un carnet de bord a été créé et rassemble l'ensemble des documents utiles servant à un agent tout au long de son parcours en stérilisation.

Le but du parcours de formation est de guider et d'impliquer les nouveaux agents, de leur arrivée en service de stérilisation à leur formation continue et de standardiser les pratiques professionnelles. Il reste à évaluer si les outils mis en place permettent d'améliorer les connaissances et les compétences du personnel.

**MOTS CLÉS** : formation – stérilisation – évaluation

## **ABSTRACT**

Until September 2018, there was no formal training or evaluation for sterilization agents at Nancy's Hospital (CHRU). The goal was to create a formalized training path, to record the training and the evaluation of an agent using a written support.

All the training resources available in the service have been identified and the missing tools have been created.

A typical induction period has been created. It is divided into large parts: a welcome week followed by several weeks of training. The welcome week consists of observing all the activities of the service. The following training is divided into two parts. It begins with a theoretical training followed by twelve weeks of practical training. The next 12 weeks are dedicated to develop their knowledge. Follow-up is ensured through theoretical and practical evaluations, a grid of activities to be mastered completed as and when learning and a monitoring sheet on which are formalized weekly interviews with the pharmaceutical team. Finally, a logbook has been created and brings together all the useful documents for an agent throughout his career as a sterilization agent.

The aim of the training path is to guide and involve the new agents, from their arrival in sterilization service to their continuous training, and to standardize the professional practices. It remains to be seen whether the tools put in place improve the knowledge and skills of the staff.

**KEY-WORDS:** training – sterilization – evaluation

## **1. Introduction**

La maîtrise du circuit du dispositif médical est un enjeu essentiel pour la sécurité des soins et du patient à l'hôpital où intervient l'activité de stérilisation. La qualité du travail en stérilisation est directement liée à la compétence des agents qui doivent être formés et qualifiés comme le requièrent les Bonnes Pratiques de Pharmacie Hospitalière.

La problématique de la compétence des agents recrutés repose sur l'absence fréquente de qualification initiale en stérilisation en raison de l'hétérogénéité des métiers.

Ainsi, le recrutement d'un nouvel agent nécessite une importante formation à son arrivée puis la mise en place d'outils de formation continue.

Aux Hôpitaux de Brabois du Centre Hospitalier Régional Universitaire (CHRU) de Nancy, il manquait un cadre formalisé pour la formation du personnel.

Les objectifs ont ainsi été de créer un parcours de formation formalisé, d'enregistrer la formation et l'évaluation d'un agent à l'aide d'un support écrit sous la forme d'un carnet de bord. La mise en place d'un parcours de formation peut permettre de diminuer le nombre de non-conformités, de standardiser les pratiques et de fidéliser le personnel.

## **2. Matériels et méthode**

### **2.1. Etat des lieux : bilan de l'existant**

Jusqu'en septembre 2018, il n'existait aucune formation formalisée pour les nouveaux agents de stérilisation au CHRU de Nancy.

La première journée était consacrée à l'accueil, aux démarches administratives et logistiques, à la présentation et à la visite du service par le pharmacien ou le cadre de santé.

La formation proprement dite débutait à partir du deuxième jour. Le nouvel agent était exclusivement positionné sur un poste de jour (matin de 6 h 00 à 13 h 30 ou après-midi de 13 h 00 à 20 h 30). La formation du nouvel agent s'effectuait par compagnonnage : chaque nouvel agent était accompagné, pendant un temps non défini au préalable, par un agent tuteur de même grade que lui (aide-soignant, préparateur en pharmacie ou infirmier).

La formation consistait tout d'abord en une période d'observation des différents postes de travail, suivie d'une période durant laquelle l'agent effectuait les tâches sous le contrôle du référent. Elle débutait par le secteur lavage, puis le conditionnement et la recomposition et enfin

le poste des autoclaves sous réserve d'avoir suivi la formation « habilitation à la conduite des stérilisateur ». Durant cette période, l'agent était en sureffectif. La durée de formation sur chaque poste n'était pas définie et dépendait de la vitesse d'apprentissage du nouvel agent.

Tous les quinze jours environ, un état d'avancement concernant sa formation était effectué par le cadre de santé avec l'agent et son référent ; ces points bimensuels n'étaient pas formalisés.

A l'issue de la formation, aucune évaluation formalisée n'était réalisée. Le nouvel agent était intégré au planning dès que son référent et l'équipe pharmaceutique l'avaient jugé opérationnel.

Au total, la formation initiale actuelle des nouveaux agents de stérilisation au sein des Hôpitaux de Brabois n'était pas complètement satisfaisante. Elle reposait uniquement sur une formation pratique. Le tutorat mis en place pour les nouveaux agents nécessitait une présence optimale du tuteur puisqu'il n'y en avait qu'un, ce qui dépend étroitement du planning. Par ailleurs, la durée aléatoire de la formation à chaque poste était problématique pour l'intégration de l'agent aux effectifs. Un manque de formation théorique a également été pointé du doigt lors d'une évaluation des connaissances théoriques menée en février 2018. Enfin, il y avait un manque d'évaluation pratique et théorique avant l'habilitation d'un agent.

## **2.2. Expériences d'autres établissements**

L'organisation du nouveau plan de formation a été choisie à partir de l'expérience du service et de celle d'autres hôpitaux français.

Aux Hospices Civils de Lyon, le parcours de formation des nouveaux agents est décomposé de la manière suivante :

- Une semaine dite de « découverte », consacrée à l'accueil, aux démarches administratives et à l'observation des différentes activités effectuées au sein du secteur.
- Dix semaines de formation pratique correspondant à une formation en quatre temps aux différents postes. La première période est consacrée à l'étape de nettoyage, la deuxième au déchargement des laveurs ; les deux semaines suivantes sont dédiées à la recomposition et au conditionnement et la dernière période correspond à la formation aux autoclaves.

Cette formation est encadrée par trois tuteurs. Une fiche de suivi hebdomadaire accompagne la formation (1).



Au Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Rouen, la formation pratique aux différents postes de travail se déroule de façon logique et chronologique en commençant par le lavage, suivi de la reconstitution et du conditionnement, de la stérilisation et de la distribution. Un tableau spécifique à chaque secteur présente les objectifs à atteindre et sert de feuille de route aux nouveaux agents. Cette formation s'organise de la façon suivante :

- deux semaines au secteur lavage (réception, tri des DM et chargement des laveurs) ;
- une semaine consacrée au déchargement des laveurs ;
- deux semaines au poste de conditionnement ;
- deux semaines au poste de chargement des autoclaves ;
- une semaine au poste de distribution (2).

### **2.3. Parcours de formation : plan d'action au CHRU de Nancy**

Un groupe de travail a été constitué pour construire le parcours de formation, comprenant le pharmacien responsable de la stérilisation, le cadre de santé et l'interne en pharmacie.

La formation a été définie sous la forme d'un parcours.

Un parcours de formation type pour un nouvel agent a été créé. Il a été découpé en trois grandes parties et les supports nécessaires à chaque phase ont été mis au point.

- **Accueil**

L'accueil consiste en une phase d'observation de l'ensemble des activités effectuées au sein du service.

Cette partie a été créée afin de permettre au nouvel agent de comprendre le fonctionnement global du service et d'apprendre à connaître ses tuteurs. L'agent est accueilli par l'encadrement (pharmacien et/ou cadre de santé) qui lui présente l'organisation du service, le planning, sa fiche de poste et les démarches administratives à effectuer (signature du contrat, attribution du trousseau de tenues vestimentaires, du badge, de l'identifiant et du code-barres pour la traçabilité informatique...). Le nouvel agent est également présenté à l'équipe et à ses deux tuteurs.

- **Formation théorique et pratique**

Les formations théorique et pratique sont effectuées de façon concomitante.

Les supports jugés nécessaires à la formation théorique ont été listés. L'ensemble des moyens de formation disponibles au sein du service a été recensé et les outils manquants à la formation ont été créés. Par ailleurs, d'anciens documents qui n'étaient plus à jour ont été réactualisés afin de pouvoir être utilisés.

Deux périodes de formation théorique et pratique ont été définies.

Chaque période de formation pratique débute par une formation théorique assurée par le pharmacien ou par le cadre de santé. La formation pratique débute par l'activité de nettoyage, suivie de la reconstitution et du conditionnement puis de la stérilisation et de la distribution. Le poste des autoclaves fait l'objet d'une formation particulière en raison de l'habilitation à la conduite d'autoclaves qui est nécessaire avant la prise de poste.

Des évaluations théoriques et pratiques sont réalisées à chaque phase de la formation.

La seconde période de formation consiste en une formation exclusivement pratique en autonomie, sous la responsabilité des tuteurs.

- **Formation continue**

La formation continue des agents est assurée par la participation régulière au jeu « La Route de la Sté' » créé par le service, par la lecture bimestrielle de la newsletter « Stéri-lisez moi » et de façon plus ponctuelle à d'autres initiatives proposées par l'encadrement comme le chariot des erreurs (3-5).

### **3. Résultats**

Le parcours de formation est détaillé en termes d'intervenants, de supports de formation, de secteur de formation, d'horaires, de temps de formation et d'indicateurs de validation des acquis.

Le parcours de formation a été formalisé sur un support écrit, appelé « carnet de bord ». Il a été créé grâce au document type « plan de formation » édité par le pôle Pharmacie-Stérilisation du CHRU de Nancy et a été adapté au fonctionnement et aux spécificités du service.

Ce carnet sert à l'agent tout au long de son parcours en stérilisation : de son arrivée en unité de stérilisation à sa formation continue dans le service. Le carnet de bord a pour but de permettre à l'agent de connaître les compétences et les savoir-faire qu'il devra acquérir durant les jours, semaines et mois suivants son arrivée dans le service. Il reprend les formations théoriques et pratiques et les modalités d'évaluation des compétences. Il est divisé en quatre parties :

- Présentation et découverte du service de stérilisation.
- Formations : théorique et pratique.
- Evaluations : théorique et pratique.
- Habilitations.

Chaque partie comporte la date théorique de réalisation, le contenu, le support utilisé, le formateur et la durée prévisible de la formation. Chaque item complété nécessite la signature du formateur et de l'agent nouvellement formé.

Le carnet de bord est présenté en Annexe 1.

### **3.1. Accueil**

La période d'accueil a une durée d'une semaine.

Des horaires intermédiaires de 8 h 30 à 16 h 45 ont été créés spécifiquement pour la semaine d'accueil.

Durant cette semaine d'accueil, les formateurs sont le cadre de santé, le pharmacien ainsi que les tuteurs.

Plusieurs supports ont été créés pour la semaine d'accueil.

Un guide d'accueil a été élaboré par un groupe de travail constitué de six agents volontaires, du cadre de santé, du pharmacien et de l'interne en pharmacie. Il est le support d'intégration au service. Il est divisé en cinq parties : présentation du service (plan des locaux, organigramme, organisation, clients et contacts téléphoniques), droits et devoirs du personnel en stérilisation (formations, absences, sécurité), description du processus de stérilisation, hygiène (tenue et hygiène des mains) et plan d'urgences. Il a pour but d'être une source d'informations nécessaires à l'intégration et à la formation ultérieure. Il est remis à chaque nouvel agent (Annexe 2).

Par ailleurs, deux diaporamas ont été créés pour la présentation du circuit du dispositif médical en stérilisation et pour la formation à l'hygiène.

Enfin, des procédures ont été créées ou révisées et un guide de l'instrumentation a été élaboré.

Le premier jour de la période d'accueil est consacré à la découverte du service. Il débute par l'accueil de l'agent par l'encadrement et la journée se poursuit avec la description du circuit du dispositif médical en stérilisation par le pharmacien ou le cadre de santé grâce au diaporama de

formation. Le nouvel agent est présenté à l'équipe et à ses deux tuteurs par le pharmacien ou le cadre de santé. Enfin, une visite du service de stérilisation avec présentation de la documentation spécifique à chaque poste est assurée par le pharmacien ou le cadre de santé.

La semaine d'accueil se poursuit avec l'observation de l'ensemble des activités effectuées au sein du service de stérilisation : le nettoyage, la reconstitution, le conditionnement et la stérilisation, à raison de deux demi-journées d'observation sur chaque poste. La prise de connaissance des bonnes pratiques de pharmacie hospitalière et de la documentation spécifique au secteur nettoyage est réalisée sur deux demi-journées. Le diaporama sur l'hygiène est également présenté au nouvel agent au cours de cette semaine de découverte par l'interne en pharmacie, le pharmacien ou le cadre de santé. Cette semaine d'observation est réalisée avec le ou les tuteur(s) désigné(s).

Chaque journée accomplie est tracée dans le carnet de bord dans la partie « Présentation et découverte du service de stérilisation » par les formateurs et l'agent formé.

### **3.2. Formation théorique et pratique**

Après la semaine de découverte, débute la formation proprement dite, résumée sur la Figure 1.

La durée minimale de formation pour qu'un agent soit opérationnel a été évaluée à six mois soit 24 semaines. Ces 24 semaines sont divisées en deux périodes de formation de 12 semaines chacune.

Au cours de la formation, le nouvel agent suivra le même roulement horaire et occupera le même poste que son tuteur ou ses tuteurs de l'équipe de jour de façon à ce qu'au moins un tuteur soit toujours présent en même temps que le nouvel agent en formation. Le nouvel agent et son ou ses tuteur(s) sont exclusivement en binôme, c'est-à-dire que l'agent en formation n'effectue aucune activité seul. Il est sous la responsabilité de ses tuteurs.

L'agent alternera entre des horaires du matin (6 h 00 – 13 h 30) et d'après-midi (13 h 30 – 20 h 00) en fonction du planning. Durant toute la durée de sa période de formation, l'agent sera en surnombre et ne sera donc pas intégré au planning.

Les intervenants dans le cadre de la formation sont le cadre de santé, le pharmacien ainsi que les tuteurs.

### **3.2.1. Première période de formation**

La première période de formation de 12 semaines est divisée en trois sous-périodes de 4 semaines :

- Activité de nettoyage (4 semaines).
- Activité de reconstitution et de conditionnement (4 semaines).
- Alternance activité de nettoyage et reconstitution/conditionnement (4 semaines).

Chaque période de formation pratique débute par une formation théorique assurée par le pharmacien ou par le cadre de santé.

Afin d'assurer un suivi de la formation pratique et de permettre au nouvel agent et à l'encadrement de suivre sa progression, une grille d'évaluation sous la forme d'actions à maîtriser a été rédigée par l'interne en pharmacie et par l'infirmier du service. Ces grilles ont été revues par un préparateur en pharmacie hospitalière, par le pharmacien et par le cadre de santé. Une grille a été rédigée pour chaque secteur : une pour le nettoyage, une pour la reconstitution et le conditionnement et une pour la stérilisation et la distribution. Elle reprend les éléments qui doivent être acquis afin de valider l'enseignement pratique d'une thématique. Ces grilles sont complétées par l'agent en formation avec la validation de ses tuteurs au fur et à mesure de la formation. Trois critères ont été retenus : « vu », « fait », « acquis ». Le critère « vu » correspond à l'observation d'un item réalisé par son ou ses tuteur(s). Le critère « fait » signifie que l'agent en formation a réalisé lui-même cette activité. Enfin, le critère « acquis » indique que l'agent a réalisé, seul, plusieurs fois, une même activité de façon correcte (Annexe 3).

Par ailleurs, chaque semaine, un entretien a lieu entre l'agent en formation, ses tuteurs et le cadre de santé. Au cours de cet entretien hebdomadaire, une fiche de suivi de la formation est remplie. Elle détaille les points forts et les points faibles de la semaine constituant les points à améliorer. Ce document de suivi permet d'apprécier de façon formalisée la progression du nouvel agent (Figure 2).

- **Activité de nettoyage**

La formation débute avec la formation théorique au nettoyage, d'une durée d'environ 45 minutes, dispensée par le pharmacien ou le cadre de santé grâce au support diaporama. La formation théorique au nettoyage est suivie de quatre semaines de formation pratique en zone

de lavage. Les deux premières semaines, l'agent en formation et son tuteur sont obligatoirement de poste du matin car l'activité est moins importante que l'après-midi.

Dès le début de la formation au nettoyage, s'ajoute l'apprentissage des instruments chirurgicaux pris en charge au sein du service. Pour cela, l'équivalent d'une demi-journée par semaine est consacrée à la lecture du guide de l'instrumentation, document interne répertoriant et détaillant les instruments pris en charge au sein du service de stérilisation. Pour favoriser sa concentration et être au calme, cette lecture par l'agent est effectuée dans le bureau des préparateurs, situé en dehors de la zone de production.

La formation à l'activité de nettoyage est tracée dans la partie « Formation : 1<sup>ère</sup> partie » du carnet de bord.

A l'issue de cette période de formation au nettoyage, une évaluation théorique d'environ 15 minutes et une évaluation pratique d'environ une heure sont réalisées par le cadre ou le pharmacien. L'évaluation théorique consiste en des questionnaires à choix multiples tandis que l'évaluation pratique repose sur une mise en situation. L'évaluation pratique est effectuée selon la grille des activités à maîtriser. Un test de reconnaissance sur table d'instruments chirurgicaux est également effectué. Cette évaluation est tracée dans la partie spécifique « Evaluation » du carnet de bord.

La réussite de cette évaluation conditionne le passage à la formation à la reconstitution et au conditionnement. En cas d'échec, une période de formation supplémentaire au nettoyage d'une durée définie par les tuteurs, le cadre de santé et le pharmacien est mise en place.

- **Activité de reconstitution et de conditionnement**

La formation aux activités de reconstitution et conditionnement a également une durée de quatre semaines. Comme pour le nettoyage, la formation débute par le cours théorique et par la lecture des procédures relatives à ces étapes.

La formation à l'activité de reconstitution et conditionnement est tracée dans la partie « Formation : 1<sup>ère</sup> partie » du carnet de bord.

Les modalités d'évaluation sont identiques à celles effectuées pour le nettoyage et cette dernière est tracée dans le carnet de bord dans la partie « Evaluation ».

- **Alternance activité de nettoyage et reconstitution/conditionnement**

Enfin, durant la dernière période de formation, l'agent et son tuteur alternent formation en zone de nettoyage et en ZAC durant quatre semaines, ceci dans le but de revoir les notions apprises ou nécessitant un approfondissement. Une heure par semaine, soit quatre heures par mois, est consacrée à la révision des instruments avec son tuteur à l'aide d'un jeu « Memory de l'instrumentation » créé récemment par l'équipe d'encadrement. Cette formation est tracée dans le carnet de bord.

Une évaluation finale est effectuée à l'issue de cette période de formation, tracée dans le carnet de bord. Elle consiste, comme les évaluations intermédiaires, en une évaluation écrite sous la forme de questionnaires à choix multiples associée à une mise en situation pratique et à une épreuve de reconnaissance de 30 instruments chirurgicaux. La réussite de ces tests avec une note minimale égale à 12/20 est obligatoire pour valider la première période de formation et pour accéder à la deuxième période de formation.

### **3.2.2. Deuxième période de formation**

Afin d'être autonome, l'agent suit une deuxième période de formation d'une durée de 12 semaines.

Durant cette deuxième période de formation, le nouvel agent suit toujours le même cycle horaire (matin ou après-midi selon le planning effectué par le cadre de santé) que son ou ses tuteurs mais il effectue seul le travail demandé aussi bien en zone de nettoyage qu'en zone à atmosphère contrôlée. En revanche, son ou ses tuteur(s) exerce(nt) de façon systématique un contrôle dans un but de suivi de l'avancement dans le parcours d'intégration.

Cette deuxième période de formation est elle aussi tracée dans le carnet de bord.

Le parcours de formation complet est résumé sur la Figure 3.

### **3.2.3. Cas particulier de la formation au poste des autoclaves**

L'habilitation à la conduite d'autoclaves est une formation sécurité obligatoire pour exercer en stérilisation et n'est dispensée qu'une ou deux fois par an aux Hôpitaux de Brabois du CHRU de Nancy. Par conséquent, tout nouvel agent ne sera formé au poste des autoclaves qu'après validation de cette habilitation.

La durée de la formation pratique au poste des autoclaves (chargement, déchargement, opérations de traçabilité) est estimée à dix jours. Elle est augmentée de cinq jours pour les

préparateurs en pharmacie et infirmiers car ils doivent être formés, par le pharmacien, à la validation paramétrique des cycles et à la libération des charges de stérilisation.

Pour tous les agents, elle est complétée d'une formation à la distribution du matériel, d'une durée d'une semaine.

Comme pour les autres thématiques, la formation débute avec le cours théorique suivi de la formation pratique. Les modalités d'évaluation sont identiques à celles décrites précédemment.

### **3.3. Formation continue**

La formation continue des agents est assurée par la participation régulière au jeu « La Route de la Sté' » créé par le service. Il s'agit d'un jeu, inspiré du « Stérilisation Pursuit dont le but est l'apprentissage et la révision de notions élémentaires concernant l'activité de stérilisation, l'instrumentation et l'hygiène (6).

La Route de la Sté' se joue en équipes de trois joueurs composées d'un préparateur en pharmacie ou d'un infirmier et de deux aides-soignants. Le nombre d'équipes a été fixé à quatre par séance de jeu. Un membre de l'équipe d'encadrement (pharmacien, cadre ou interne) a pour rôle d'animer la partie et de répondre aux éventuelles questions soulevées par les joueurs. Il a été convenu d'organiser des séances de jeu une fois par mois à raison de douze joueurs par session, soit 24 joueurs tous les deux mois. L'effectif des agents étant égal à 24, le nombre de séances par an et par joueur est ainsi fixé à six séances. Ces séances sont organisées de 13 h 30 à 14 h 30, au moment du changement d'équipe et en raison de l'activité moins importante en début d'après-midi (3).

Par ailleurs, depuis janvier 2018, le service de stérilisation a mis en place un moyen ludique de formation continue du personnel (agent de service hospitalier, aide-soignant, préparateur en pharmacie, infirmier) sous la forme d'une newsletter, appelée « Stérilisez-moi » et éditée bimestriellement. Le tandem rédacteur/rédacteur en chef est l'interne en pharmacie et le pharmacien responsable du service de stérilisation. La relecture est assurée par le cadre de santé. Les rubriques constituant la newsletter sont : focus sur une intervention chirurgicale, zoom sur un instrument, pratique en stérilisation, nouveautés et rappels en stérilisation et une rubrique jeux constituée de photos et noms d'instruments à relier, une grille de mots-croisés et un quizz (4,5).



De façon plus ponctuelle, d'autres initiatives sont proposées par l'encadrement, comme le chariot des erreurs, basé sur le principe de la chambre des erreurs. La participation y est appréciée et constitue un autre moyen de formation continue pour le personnel.

La participation aux actions de formation continue est tracée dans la partie spécifique « Formation continue » du carnet de bord.

Le plan de formation a été relu par un infirmier et un préparateur en pharmacie du service.

#### **4. Discussion**

La mise en place d'un plan formalisé de formation constitue un avantage par rapport à l'ancienne méthode de formation, à la fois pour le nouvel agent et pour l'agent tuteur. En effet, le manque de supports de formation constituait un frein pour les agents qui n'étaient pas très enclins à devenir référents ; par conséquent, les tuteurs étaient toujours les mêmes et s'épuisaient en raison de la longueur de la formation.

La semaine d'accueil et d'intégration avec des horaires intermédiaires (8 h 30 – 16 h 45) est une nouveauté. Elle a été instaurée afin de permettre au nouvel agent d'appréhender le fonctionnement global du service de stérilisation ainsi que l'intensité variable de l'activité en fonction des horaires du matin (6 h 00 – 13 h 30) et de l'après-midi (13 h 00 – 20 h 30).

La formation pratique débute par le secteur lavage et s'échelonne toujours sur les différentes zones comme auparavant afin que l'apprentissage soit complet. La durée de la formation est identique à l'ancienne méthode mais les temps de formation ont été détaillés. Par le passé, seule une formation par compagnonnage était effectuée dans le service. Une enquête menée par C. Guitteau a montré que sur 60 établissements interrogés, 93 % d'entre eux faisaient appel à ce mode de formation pour les nouveaux agents. Dans 65 % de ces hôpitaux, ce sont les infirmiers ou les membres de l'encadrement qui assurent la formation, contrairement aux Hôpitaux de Brabois. La formation est, comme auparavant, organisée par secteurs, comme cela est le cas pour 75 % des établissements interrogés par C. Guitteau (7).

Aujourd'hui, la formation choisie est la combinaison formation théorique/compagnonnage comme 72 % des services de stérilisation ayant participé à l'enquête de I. Jullian-Desayes (8).

En raison des congés, des contraintes de planning et des éventuels arrêts maladie, le nouvel agent pouvait être seul auparavant, ce qui était problématique pour l'apprentissage du métier.

Aujourd'hui, deux tuteurs sont nommés pour assurer une présence continue auprès du nouvel agent.

Avant septembre 2018, aucune évaluation et aucun suivi formalisés de la formation n'étaient réalisés. Ceci présentait pour inconvénients de n'avoir aucun visu sur le suivi de la formation et aucune trace de l'enregistrement de l'évaluation du nouvel agent. Par conséquent, le choix d'une évaluation théorique et pratique formalisée a été acté. Il n'est pas souhaitable qu'un agent ait à la fois un rôle de tuteur et un rôle d'évaluateur. C'est pourquoi, l'évaluation du nouvel agent est effectuée par un personnel extérieur hiérarchiquement compétent.

L'ensemble du parcours de formation (carnet de bord) de chaque agent est archivé au sein de service de stérilisation et reste à disposition exclusive de l'équipe d'encadrement.

Depuis la mise en place du parcours de formation, huit agents au total ont été recrutés dans le service et bénéficient de la nouvelle méthode de formation. Quatre agents sont en fin de formation (arrivée en septembre 2018) et quatre agents sont encore en cours de formation (arrivée en octobre 2018 et en janvier 2019).

Les premiers retours informels des agents sont positifs tout comme ceux des tuteurs impliqués dans la formation. Il est beaucoup plus facile pour les agents et leurs tuteurs d'accompagner la formation et d'en mesurer la progression au cours des différentes étapes. De l'avis de l'encadrement, les différents supports mis en place sont des moyens d'évaluation très utiles notamment lors des Avis sur la Manière de Servir des agents contractuels.

L'équipe d'encadrement reste à l'écoute des agents afin d'apporter des modifications si nécessaire au parcours de formation dans un but d'amélioration de la qualité.

La sélection des agents tuteurs est basée sur le volontariat, sur l'ancienneté et sur leurs compétences objectivées au quotidien par l'équipe d'encadrement, ce qui peut constituer une limite. Une discussion est en cours pour mettre en place des formations pour les tuteurs afin de les aider à mieux concevoir, apprécier et valoriser leur rôle.

Il serait par ailleurs intéressant d'évaluer le temps passé à la formation des tuteurs et des agents en formation ainsi que le coût de la formation.

A l'issue des trois premiers mois de formation, des stages d'observation dans les blocs opératoires devraient être ajoutés à ce parcours d'intégration. Cependant, la réalisation effective de ces stages est difficile à mettre en œuvre en raison de contraintes liées à la disponibilité des blocs opératoires.

Des collaborations avec des laboratoires pharmaceutiques et avec des chirurgiens sont envisagées. Des démonstrations de matériel ou des présentations d'interventions chirurgicales pourraient être mises en place afin que le personnel ait une meilleure connaissance sur l'utilisation et le mode de fonctionnement des DM traités en stérilisation. Ils pourraient ainsi contextualiser leur travail en plaçant le patient au cœur de leur métier. Cela complètera par ailleurs la présentation des dispositifs médicaux faite par les commerciaux des laboratoires lors d'un prêt ou lors de l'achat de nouveau matériel. Des rappels semestriels d'hygiène pourraient être évoqués par l'équipe opérationnelle d'hygiène du CHRU.

A terme, ce parcours de formation pourrait être proposé comme formation institutionnelle obligatoire pour tout agent exerçant en stérilisation comme peuvent l'être la formation incendie, les Bonnes Pratiques de Stérilisation et l'habilitation à la conduite de stérilisateurs.

Ce travail a été présenté lors d'un comité de direction à l'ensemble de l'équipe pharmaceutique afin que ce mode de formation serve de base pour d'autres formations au sein de la Pharmacie à Usage Intérieur.

Enfin, il reste à évaluer si les outils de formation mis en place permettent d'améliorer les connaissances et les compétences du personnel et donc la prestation du service de stérilisation auprès des services clients ; ceci pourrait être réalisé grâce à un questionnaire de satisfaction.

## **5. Conclusion**

Au sein du service de stérilisation des Hôpitaux de Brabois, l'intégration des nouveaux agents n'était pas parfaitement organisée ni formalisée. Aujourd'hui, un parcours de formation complet a été réalisé afin de standardiser les pratiques professionnelles et d'aider les agents référents à transmettre leurs compétences aux nouveaux agents.

**Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.**



## **Bibliographie :**

- (1) BERTIN C. Mise en place d'un parcours d'intégration pour les agents polyvalents de stérilisation au sein du secteur stérilisation du Centre Hospitalier de Lyon Sud (HCL) [Thèse pour le Diplôme d'Etat de Docteur en Pharmacie]. [Lyon I] : Claude Bernard ; 2009. 103 p.
- (2) BRETEAU A. Etude sur la formation du personnel de stérilisation au CHU de Rouen et proposition d'un plan de formation adapté [Thèse pour le Diplôme d'Etat de Docteur en Pharmacie]. Rouen ; 2014. 188 p.
- (3) DAGUET A, BENOIT F, ANTOINE V ET AL. La Route de la Sté : jouer pour se former. Stérilisation Magazine. Novembre-décembre 2018 ; (109).
- (4) DAGUET A, BENOIT F, GALLOIS X ET AL. Stéri-lisez moi : un outil d'information et de formation continue. Stérilisation Magazine. Janvier-mars 2018 ; (106).
- (5) DAGUET A. « Stéri-lisez moi », la lettre d'information de la stérilisation : Mise en place et évaluation. Communication orale. 2<sup>ème</sup> congrès de la SF2S. Marseille, septembre 2018.
- (6) ENJALBERT L, ROBELET A, BRIOT T ET AL. Création et test d'un outil pédagogique pour la formation continue des aides-soignantes de stérilisation : le Stérilisation Pursuit. Communication affichée. 36<sup>ème</sup> Journées Nationales d'Etudes sur la Stérilisation dans les établissements de santé. Reims, avril 2014.
- (7) GUITTEAU C. La formation des agents de stérilisation [Thèse pour le Diplôme d'Etat de Docteur en Pharmacie]. Chatenay-Malabry ; 2009. 112 p.
- (8) JULLIAN-DESAYES I. Formation continue du personnel de stérilisation : et si on jouait ? [Thèse pour le Diplôme d'Etat de Docteur en Pharmacie]. [Grenoble] : Joseph Fourier ; 2016. 147 p.

## **TABLE DES FIGURES**

**Figure 1 :** Parcours de formation – résumé

*Figure 1: Training path - abstract*

**Figure 2 :** Extrait – fiche de suivi de la formation

*Figure 2: Extract - monitoring sheet*

**Figure 3 :** Parcours de formation

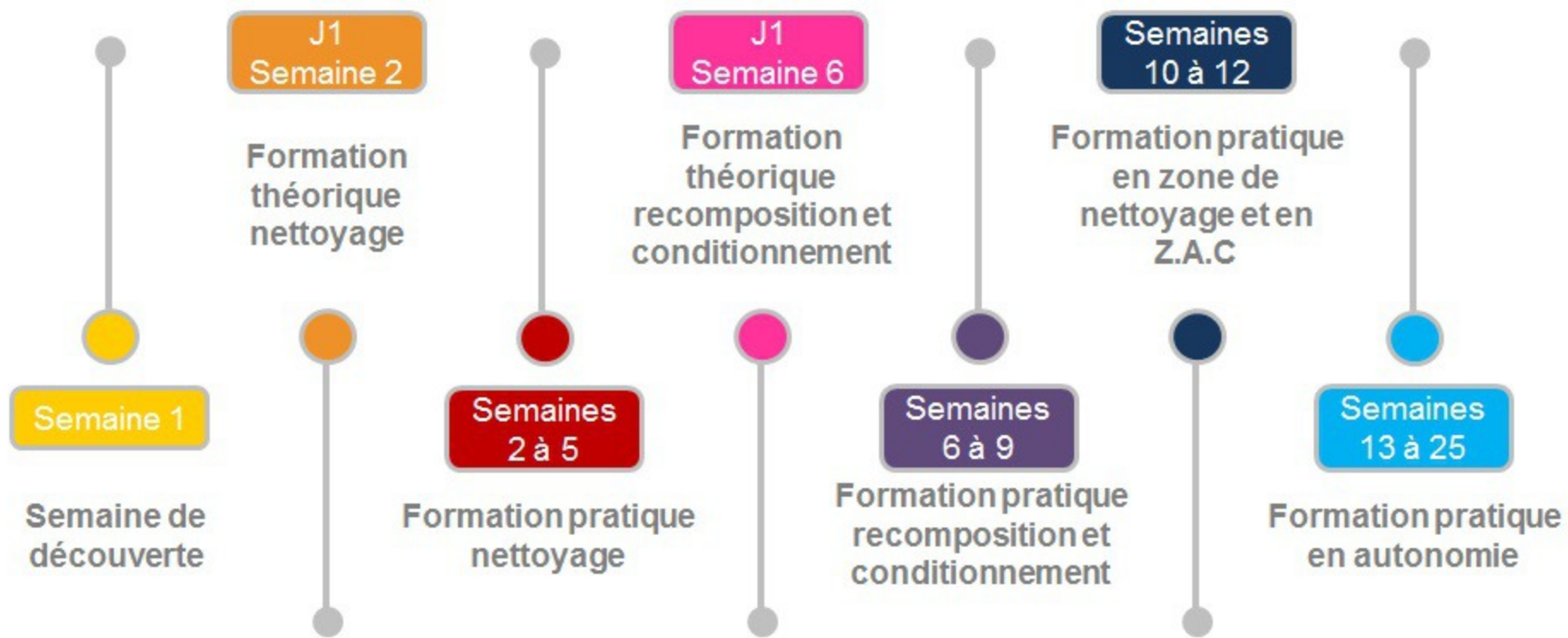
*Figure 3: Training path*

## **TABLE DES ANNEXES**

**Annexe 1** : Carnet de bord

**Annexe 2** : Guide d'accueil

**Annexe 3** : Grille des activités à maîtriser



Evaluation



**FICHE DE SUIVI DE FORMATION**

**Poste / Activité : Stérilisation**

Pôle Pharmacie-Stérilisation

Version 1

Applicable le : 01/08/2018

Rédaction

Approbation

Validation

Nom et Prénom de l'agent : .....

Fonction : .....

Tuteurs : .....

Semaine n°1

Date : .....

Points travaillés :

Points forts :

Points faibles :

Objectifs de la semaine suivante :

Visa de l'agent..... Visa du tuteur..... Visa du cadre .....

Semaine n°2

Date : .....

Points travaillés :

Points forts :

Points faibles :

Objectifs de la semaine suivante :

Visa de l'agent..... Visa du tuteur..... Visa du cadre .....



Semaine 1  
J1 Semaine 2  
Semaines 2-5  
Fin semaine 5  
J1 Semaine 6  
Semaines 6-9  
Fin semaine 9  
Semaines 10-13  
Fin semaine 13  
Semaines 14-25

