



LA FORMATION CONTINUE

Des infirmiers(ères) aux Urgences

PIEL Christelle

EGAIN LE POCREAU Anne

TATIBOUET Stéphane

TOUZE Laetitia

LE ROHELLEC Marie

HERAULT Laetitia

CH PLOERMEL

CHBA VANNES

CH PLOERMEL

CH REDON

CHBA VANNES

CH REDON



INTRODUCTION

- ★ Les infirmier(e)s exerçant aux urgences sont tous issu(e)s de la formation en soins généraux.
- ★ Insuffisance entre la formation initiale et les compétences attendues dans la pratique des soins en médecine d'urgence.

L'activité d'infirmière en médecine d'urgence nécessite des compétences spécifiques afin de prodiguer des soins efficaces et de qualité.



INTÉRÊT DE LA FORMATION CONTINUE



★ Actualiser et perfectionner nos connaissances et nos compétences professionnelles.



★ Optimiser la qualité et l'efficacité des soins dispensés.



★ Pallier le manque d'enseignement en médecine d'urgence en formation initiale (IFSI).



RÈGLEMENTATION LÉGISLATION



- ★ **Article R4312-10** du code de la santé publique stipule que le personnel IDE est dans l'obligation de tenir à jour ses connaissances conformément à l'article ... « *Pour garantir la qualité des soins qu'il dispense et la sécurité du patient, l'infirmier ou l'infirmière a le devoir d'actualiser et de perfectionner ses connaissances professionnelles* »
- ★ **Loi du 4 mai 2004**, les salariés bénéficient d'un droit individuel à la formation de 20h par an (D.I.F)
- ★ **Décret Août 2008**: Relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière (FPTLV)



PLAN DE FORMATION

Analyse les besoins basé dans les établissements:

- ★ Projet d'établissement
- ★ Analyse des problèmes et dysfonctionnements à résoudre
- ★ Identification des besoins de perfectionnement
- ★ Recueil des attentes exprimées par les agents (entretien individualisé de formation)



PLAN DE FORMATION

■ **Le choix de la formation et son bénéficiaire relève de la décision de l'établissement:** *(voté et validé en CTE)*

- ★ Les formations institutionnelles (Obligatoires) :
il s'agit d'une action de développement des connaissances et de la compétence, l'agent ne peut refuser d'y participer dès lors qu'elle est organisée dans intérêt du service
- ★ Les formations à la demande des agents
(promotionnelles, continues)



PLAN DE FORMATION

★ FINANCEMENT:

Les établissements poursuivent les financements des actions engagées en 2008 et qui se poursuivent sur l'année 2009.

L'ANFH est une association paritaire qui participe au budget . Elle assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

FORMATIONS RECOMMANDÉES

et/ou obligatoires pour les ide

- ★ Pluri-formation (*Matérovigilance, pharmacovigilance, identitovigilance Gaz médicaux, erreurs médicamenteuses, infections nosocomiales*)
- ★ Formation incendie
- ★ Sécurité Transfusionnelle (*Hémovigilance*)
- ★ Prévention Lombalgies
- ★ AFGSU 2 (*DSA / NRBC*)
- ★ Hygiène (*Lavage des mains*)
- ★ Formation prise en charge de la douleur
- ★ Formation assurance qualité



Formations spécifiques aux urgences



★ NRBC (Mai 2005)



★ DSA (Formation remplacée par AFGSU)



★ AFGSU (Mars 2006)

★ IOA (Mai 2006)



FORMATIONS RECONNUES PAR LES SOCIÉTÉS SAVANTES

Temps forts consacrés à la formation continue:

(Double mission):

- ✦ **Formation continue** : conférences thématiques et ateliers
- ✦ **Promotion de travaux**: communications libres
 - ✦ SFMU (3 jours)
 - ✦ Journée régionale des infirmières et des personnels de l'urgence (JRIPU)




Autres formations existantes



★ **PHTLS** (*Pre Hospital Trauma Life Support*): Formation relative à la prise en charge des patients traumatisés en milieu pré hospitalier. Programme de formation continue unique en France.

★ **D.U :**

 Soins infirmiers et urgences vitales

 Soins infirmiers

COMPARATIF FORMATION CONTINUE DANS DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS





COMPARATIF FORMATION CONTINUE DANS DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS

IDE Urgences 2008/2009	Formations spécifiques	Remplacement des IDE en formation	Formule de demande de formation	Mise en place du DIF
REDON	<ul style="list-style-type: none">☀ IOA: 7 IDE☀ Urgence Pédiat: 2 IDE☀ AFGSU: 1 IDE	Auto remplacement	Entretien individualisé avec le cadre du service	Validé en 12/ 2008 par le CTE: mise en place en 01/2009
PLOERMEL	<ul style="list-style-type: none">☀ IOA: 12 IDE☀ AFGSU: 3 IDE☀ Congrès: SFMU/CMUB	Auto remplacement	Demande écrite + Entretien individualisé avec le cadre du service	Non mise en place mais en cours d'élaboration
VANNES	<ul style="list-style-type: none">☀ SFMU☀ IOA: 2 IDE☀ Gestion de la violence	Auto remplacement	Entretien individualisé avec le cadre du service + recensement tous les 3ans	Non mise en place mais en cours d'élaboration
LORIENT	<ul style="list-style-type: none">☀ AFGSU // IOA☀ Formation SMUR☀ Congrès: SFMU/CMUB	Auto remplacement + Pool remplacement de la DRH	Entretien individualisé avec le cadre du service	Non mise en place mais en cours d'élaboration
QUIMPERLE	<ul style="list-style-type: none">☀ IDE en SMUR: 1/an☀ Face à l'Urgence: 2/an☀ PHTLS: 4 en 2008	Auto remplacement	Entretien individualisé avec le cadre du service	Non mise en place mais en cours d'élaboration



DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)



- ★ Le D.I.F est un droit reconnu à chaque agent à demander une formation dans le cadre d'un contingent d'heures attribué annuellement.
- ★ Il est utilisé à son initiative, après accord de l'établissement sur le choix de la formation.



DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (D I F)



- ★ Vient en plus du plan de formation de l'établissement
- ★ Demande de formation à l'initiative du salarié
- ★ Demande formulée par écrit à l'employeur
- ★ L'employeur dispose d'1 mois pour notifier sa réponse
- ★ Absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation
- ★ En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié peut contacter l'organisme de sa région qui gère le congé individuel de formation (FONGECIF)



D I F



Agents en CDI	Agents en CDD
● 1 an d'ancienneté	● 4 mois de CDD au cours des 12 derniers mois.
● 20 h de formation/an cumulables sur 6 ans maxi (plafonnés à 120h)	● Cumulable en fonction de la durée du contrat
Le DIF est mobilisable pendant le temps de travail ou hors période de travail	
■ Utilisable par anticipation ■ Transférable auprès de tout employeur public	



D I F

Financement:

- ★ Heures de formation effectuées durant le temps de travail => l'employeur maintient la rémunération de l'agent.
- ★ Si le salarié effectue ses heures de formation en dehors de son temps de travail, l'entreprise lui verse une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence.
- ★ Allocation de formation, frais de formation et d'accompagnement sont à la charge de l'employeur.



IDE AUX URGENCES... PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- ★ **Référentiel de compétences** : Infirmières en Médecine d'Urgence (*SFMU : enquête réalisée de Mai à Juin 2005*)
- ★ Promotion de formation commune

« le développement des compétences consiste en un transfert du savoir et des pratiques qui ne peut se concevoir que par la mise en place d'une formation uniforme et structurée, d'une évaluation et d'un cadre légal. » (SFMU)



CONCLUSION

Le décret paru en Août 2008 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) ouvre de nouvelles opportunités pour les établissements et les agents de la fonction publique hospitalière.

Ces moyens nouveaux offerts par la réglementation gagneraient à être exploités dans un plan de formation continu pour accompagner l'évolution professionnelle des infirmier(e)s.