

Le positionnement de l'IDE au sein d'une équipe

ORGANISATION Présentiel
MOYENS Salle équipée et pouvant accueillir le nombre de participants. Remise à chaque participant d'une documentation de soutien pédagogique.
DUREE 2 jour(s)
PUBLIC IDE
PRE-REQUIS Aucun
Une attestation de formation sera envoyée.
FORMATEUR

CONTEXTE

Cette formation vise à permettre aux IDE de se positionner comme de véritables managers de l'équipe de soins et de renforcer leurs compétences en animation d'équipe.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, chaque participant sera capable de :

- Réfléchir au positionnement de l'IDE dans le contexte de l'établissement
- Identifier les outils facilitant la réalisation des missions de l'IDE
- Connaître les méthodes et outils qui favorisent l'implication, la motivation, la mobilisation de ses équipiers
- Consolider un plan d'actions à déployer pour conforter son positionnement au sein de l'établissement

DESCRIPTION / CONTENU

INTRODUCTION

- Présentation du formateur, du programme et des objectifs
- Positionnement des stagiaires : questions, attentes, difficultés
- Evaluation préformation

CONTENU

LE POSITIONNEMENT

Représentation de la fonction IDE : rôle dans l'environnement interne et externe

- auprès des résidents/patients, des familles, des équipes, du Cadre de Santé, des intervenants extérieurs,
- spécificité de la fonction, missions particulières et compétences attendues

-> *positionnement individuel et réflexion de groupe*

Identification des différents niveaux d'activité de l'IDE

- activités centrées sur les tâches propres
- activités organisation, planification, gestion, activités d'animation et de communication, activités de contrôle

-> *à partir d'une fiche de poste (ce point sera discuté avec l'établissement avant l'ouverture de la formation)*

Le binôme IDE / AS : rappel du rôle de l'AS dans le cadre du rôle propre infirmier

- collaboration avec l'IDE sous sa responsabilité
- contribution à la prise en charge globale des personnes soignées

Le positionnement de l'IDE en présence d'un Cadre de santé

Identification des méthodes et outils de l'IDE correspondant à chaque aspect de la fonction et de ses limites

- l'animation d'équipe, la résolution de problèmes, l'amélioration continue, la démarche qualité
- l'organisation, la planification, la délégation, le contrôle

-> *Elargissement des échanges sur la notion d'équipe : travail axé sur l'identification d'axes d'amélioration*



La démarche de soins infirmiers (rappel)

- initiative des soins
- gestion des soins relevant du rôle propre
- surveillance des soins
- transmissions de l'information au médecin
- gestion du dossier de soins

MAITRISER LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET SES RESPONSABILITES**Spécificités de la population prise en charge**

- grand âge et/ou grande dépendance, troubles psychopathologiques, polypathologies
- les attentes, les besoins

La réglementation

- le projet d'établissement
- le projet individualisé de soins
- la démarche Qualité (évaluation interne, externe, certification)
- les exigences du cahier des charges de la convention tripartite
- les droits du patient, des personnes âgées,
- la prise en charge de la douleur
- l'éthique et la bientraitance

Les responsabilités des professionnels

- les exigences de la loi du 4 mars 2002
- le risque nosocomial : responsabilités et alertes
- la compétence des infirmiers(ères) (rappel des règles professionnelles)
- le secret médical (professionnel)

La notion de risque

- les risques liés au patient lui-même
- les risques liés à la non-conformité réglementaire
- les risques liés à des défaillances d'organisation
- les risques liés à la non-conformité aux bonnes pratiques professionnelles

-> *Atelier de pratique réflexive pour chacun des thèmes : rôle de l'IDE; identification des enjeux*

L'ANIMATION DE SON EQUIPE**Rappels des points-clés de l'efficacité d'une équipe**

- la notion de coresponsabilité
- l'implication collective

Le leadership infirmier

- les différents types de leadership, de pouvoir, d'autorité
- quelles sont les attentes de mes responsables, de mes collaborateurs ?
- l'équilibre entre la proximité et la distance professionnelle

-> *Autodiagnostic de positionnement : axes d'amélioration*

Traiter les problèmes avec méthode

- Méthode de résolution de problème opérationnelle

L'IDE, facilitateur(trice)

- la mobilisation de ses équipiers autour des projets collectifs : les messages à faire passer
- l'accueil et l'intégration d'un nouvel équipier

-> *L'exemple du Projet Individualisé*

La communication

- la communication professionnelle, compétences de base : la clarification,

l'écoute active, l'influence, la maîtrise de l'expression

-> *Démonstration à partir d'exemples concrets*

- la communication intra et inter-équipes : information, réunions, transmissions verbales et écrites

-> *Comment rendre cette dimension opérationnelle dans le cadre de son rôle au sein de l'Ets*

L'IDE et la régulation des échanges, des relations : la pratique de l'assertivité

- savoir refuser ou faire une demande
- savoir exprimer une critique
- savoir faire face à la colère
- savoir refuser et négocier pour résoudre un désaccord

-> *Exercices pratiques à partir de situations professionnelles*

MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION PERSONNEL

-> *Chaque participant(e) s'engage sur la mise en œuvre d'un projet d'amélioration et/ou de résolution de problème identifié au cours de la formation*

BILAN DE LA FORMATION

- Tour de table : retour des stagiaires au regard des objectifs présentés
- Evaluation post formation

METHODE PEDAGOGIQUE

- Apports de connaissances théoriques, réglementaires et méthodologiques
- Etudes de cas
- Partage d'expérience
- Mise en situation

MODALITES D'EVALUATION

L'évaluation de la formation au regard des objectifs visés se fera à plusieurs niveaux :

EN DEBUT DE FORMATION

- Positionnement initial durant le tour de table et l'évaluation réalisée préformation

EN FIN DE FORMATION

- Évaluation de la satisfaction et des réactions des apprenants : au travers des tours de table et des questionnaires de satisfaction
- Évaluation des acquis : au travers de l'évaluation réalisée post formation et des mises en situation

APRES LA FORMATION

- Suivi à froid (questionnaire dans l'extranet, 3 mois après la formation) pour mesurer le transfert des acquis en situation professionnelle et l'impact sur les pratiques.