

GRILLE RGB : REFERENTIEL COMPETENCES INFIRMIER EN CHEF / SAGE-FEMME EN CHEF

COMPETENCE 1 : PARTICIPER A LA VISION STRATEGIQUE DU DÉPARTEMENT INFIRMIER			
Veiller à ce que l'activité infirmière au sein de son équipe soit en phase avec la vision stratégique du département infirmier, avec les évolutions et attentes de la société			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Maitriser la connaissance des objectifs du département infirmier	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Connaitre les objectifs du département infirmier Expliquer les objectifs du département infirmier	
Opérationnaliser les objectifs du département infirmier	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Elaborer les procédures (*) et méthodes de travail Adapter les procédures (*) et méthodes de travail Faire appliquer les procédures (*) et méthodes de travail	
Assurer le suivi des objectifs du département infirmier (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Evaluer les procédures et méthodes de travail Réajuster les procédures (*) et méthodes de travail si nécessaire	
Collaborer à l'élaboration des objectifs du département infirmier (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Identifier les problèmes/besoins du terrain Transmettre les problèmes/besoins du terrain à sa hiérarchie Proposer des actions correctrices ou d'amélioration	
Respecter le cadre législatif inhérent à sa fonction et le cadre législatif relatif à son service (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Appliquer le cadre législatif : législation, code déontologique, secret professionnel (*), règlement de travail, enregistrements obligatoires, programme de soins (*) Faire appliquer le cadre législatif Informers les membres de son équipe de l'évolution de la législation spécifique	

(*) Voir lexique

(**) Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire

COMPETENCE 2 : GERER LES ACTIVITES DES SOINS			
Organiser, coordonner, contrôler et évaluer l'activité infirmière au sein de l'équipe de l'unité de soins			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Développer un (des) projet(s) pour son unité de soins en concertation avec la direction du département infirmier	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Fixer des objectifs « SMART » (*)	
		Définir le plan d'actions et la(les) stratégie(s) pour atteindre les objectifs	
		Définir les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs	
		Mobiliser les ressources pour atteindre les objectifs	
		Accompagner la démarche	
Organiser l'activité de l'équipe de soins et la continuité des soins (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Réaliser l'horaire mensuel du travail en tenant compte du modèle organisationnel de l'unité de soins et de la législation	
		Réaliser la répartition de travail quotidienne en tenant compte des ressources disponibles et de l'activité de l'unité de soins	
		Réadapter l'organisation des soins en fonction des	
S'assurer de la dispensation de soins de qualité (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Participer à l'élaboration et à la mise à jour des procédures (*)	
		Participer à l'élaboration et à la mise à jour des plans de soins	
		Veiller à la prévention des Infections Liées aux Soins (I.L.S.)	
		Veiller à l'application des procédures (*)	
		Veiller à l'application des plans de soins	
		Contrôler la qualité des soins dispensés	
		Contrôler la réalisation du projet de soins (*) personnalisé du patient	

(*) *Voir lexique*

(**) *Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire*

COMPETENCE 3 : DEVELOPPER UNE POLITIQUE EN MATIERE DE PERSONNEL			
Collaborer avec son supérieur hiérarchique afin de disposer de l'encadrement requis tant sur le plan qualitatif que quantitatif, assurer une gestion efficiente des ressources humaines			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Collaborer à la définition de l'encadrement requis	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Proposer des modèles organisationnels répondant aux besoins de l'unité (nombre de lits, évolution activité médicale, profil des patients, etc) Proposer des grilles horaires adaptées au pic d'activités Proposer des niveaux de qualification et/ou formation requis (infirmier référent, titre professionnel, qualification professionnelle) Identifier, négocier les besoins en jobistes	
Utiliser adéquatement les ressources en personnel (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Gérer adéquatement les heures de travail Répartir adéquatement les qualifications du personnel Répartir adéquatement les congés (congés payés, congés formation, dispense de travail, etc) et les récupérations Anticiper les besoins futurs	
Créer une ambiance de travail positive (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Créer des espaces de parole Etablir une relation de confiance Responsabiliser le personnel Valoriser les compétences du personnel Susciter la participation Gérer les conflits	
Coordonner l'accompagnement des nouveaux engagés (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Accueillir les nouveaux engagés Respecter la politique d'accompagnement des nouveaux engagés définie par le département infirmier Collaborer avec l'ICAN	

<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Assurer le suivi et le soutien des membres de son équipe	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Manager les situations de soins difficiles	
		Etre attentif aux situations personnelles compliquées	
		Fixer des objectifs de progression	
Evaluer les membres de son équipe	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Formuler des observations en temps réel	
		Respecter l'échéancier des évaluations	
		Respecter la procédure (*) RGB d'évaluation	

(*) *Voir lexique*

(**) *Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire*

COMPETENCE 4 : GERER LES MOYENS MATERIELS			
Utiliser des moyens matériels de manière efficiente en vue d'assurer des soins de qualité			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Elaborer le budget d'investissement de l'unité de soins	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Connaitre les besoins de son unité	
		Anticiper les besoins de son unité (nouveau et remplacement)	
		Justifier et prioriser les besoins de son unité	
Collaborer à la gestion du budget de l'unité de soins	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	S'informer du budget approuvé	
		Planifier les priorités d'achat	
		Effectuer les demandes d'achat	
		S'enquérir de l'avancement des demandes	
Veiller à l'utilisation optimale des moyens et locaux mis à la disposition de l'équipe (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Veiller à la formation de l'utilisation correcte des moyens	
		Contrôler l'utilisation efficace et efficiente des moyens et des locaux	
		Signaler immédiatement tout dysfonctionnement au service concerné	
Emettre un avis critique lors de la procédure (*) d'acquisition de nouveau matériel (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Collaborer à l'élaboration des cahiers des charges	
		Remplir les grilles d'évaluation du matériel en test	
		Comparer et proposer un choix	
Emettre un avis critique lors de la construction ou la rénovation de locaux	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Connaitre les besoins de son unité	
		Justifier les besoins de son unité	

(*) *Voir lexique*

(**) *Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire*

COMPETENCE 5 : MANAGER LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL DE SON EQUIPE			
Veiller à développer les capacités des membres de son équipe par le coaching et la formation permanente. Veiller à la mise à jour des connaissances, des capacités et de la motivation des membres de son équipe afin de maintenir le niveau de la qualité des soins.			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Inventorier les besoins en formation (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Identifier les besoins de son équipe	
		Anticiper les besoins de son équipe	
		Justifier et prioriser les formations de son équipe	
Coordonner les activités de formations des membres de son équipe (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Planifier des priorités	
		Organiser des formations spécifiques à l'unité de soins	
		Intégrer les activités de formation dans l'organisation générale de l'unité	
		Organiser le partage des connaissances acquises au cours des formations	
Soutenir l'évolution de carrière des membres de son équipe	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Identifier les besoins de formation	
		Justifier et prioriser les besoins	
		Accompagner les agents dans leur évolution de carrière	
Soutenir et développer la motivation des membres de son équipe (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Inciter les agents à suivre des formations	
		Inciter les agents à participer à des groupes de travail	
		Inciter les agents à devenir référents dans des domaines spécifiques	
		Accompagner les agents dans leur investissement professionnel	
		Permettre aux agents d'accomplir leur rôle de référent	

(*) Voir lexique

(**) Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire

COMPETENCE 6 : ASSURER UNE COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Communiquer avec son équipe et les personnes, en instaurant une relation de confiance et/ou d'aide.

Communiquer avec les professionnels de la santé afin d'assurer la continuité et la qualité des soins.

<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Entretenir les contacts avec les personnes et leur entourage (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Etablir une relation de civilité	
		Utiliser un langage verbal et non-verbal adéquat	
		Respecter le secret professionnel (*)	
		Prendre en compte la personne dans ses différentes dimensions	
		Considérer la personne comme « acteur » de sa santé	
Se concerter avec les professionnels de la santé (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Favoriser les flux d'information	
		Superviser l'utilisation du dossier patient comme vecteur de transmission de l'information	
		Organiser des réunions de service	
		Susciter des réunions pluridisciplinaires	
		Adopter une attitude facilitante	
		Choisir les informations pertinentes à transmettre	
		Transmettre les données de manière professionnelle	
		Utiliser un langage approprié	
		Respecter l'interlocuteur	
		Respecter le secret professionnel (*)	
Se concerter avec les maîtres de formation clinique (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Favoriser les flux d'information	
		Déterminer le quota de stagiaires à superviser par l'équipe	
		Coordonner l'encadrement des stagiaires	
		Participer à l'évaluation des stagiaires	

<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Gérer ses émotions (**)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 - 6	Exprimer ses émotions de façon adéquate Anticiper efficacement les situations génératrices de stress Réagir de manière adaptée aux situations de stress Prendre conscience de ses limites	
Travailler en équipe (**)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 - 6	Participer aux activités de l'équipe Susciter la participation des collègues Prendre en compte le point de vue des collègues Partager des informations pertinentes	
Superviser la transmission orale des données, des informations (**)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 - 6	S'assurer de la pertinence des informations transmises S'assurer de la transmission professionnelle des données S'assurer de l'utilisation d'un langage approprié Faire respecter la personne Faire respecter le secret professionnel (*)	
Superviser la transmission écrite des données, des informations (**)	1 – 2 – 3 – 4 – 5 - 6	S'assurer de la pertinence des informations transmises S'assurer de la transmission professionnelle des données S'assurer de l'utilisation d'un langage approprié Faire respecter la personne Faire respecter le secret professionnel (*) Faire respecter les règles d'utilisation : <ul style="list-style-type: none"> - Du dossier infirmier - Des autres documents disponibles (déclaration d'incidents, etc 	-

(*) *Voir lexique* (**) *Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire*

COMPETENCE 7 : S'ENGAGER DANS UN DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL			
Etre acteur de sa formation, de sa profession : adopter une attitude réflexive (*) et éthique afin de promouvoir la qualité et le développement professionnel			
<i>Capacité</i>	<i>Appréciation</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Plan D'action</i>
Evaluer sa pratique professionnelle et adopter une attitude réflexive (*)(**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Mettre en évidence ses forces et ses faiblesses	
		Fixer des objectifs d'apprentissage personnels et adaptés	
		S'auto-évaluer en lien avec ses objectifs personnels et institutionnels	
		Formuler des objectifs réajustés	
Actualiser ses savoirs (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Comparer ses pratiques aux standards professionnels (guidelines, best-practices, Evidence-based Nursing, etc)	
		Faire preuve de curiosité intellectuelle	
		Identifier ses propres besoins de formation	
		Utiliser les ressources adéquates pour répondre à ses besoins de formation	
Développer un esprit critique (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Participer aux formations	
		Prendre en compte la globalité et la complexité d'une situation	
		Prendre du recul par rapport à une proposition donnée et à ses convictions	
		Se poser les questions adéquates dans un contexte donné	
Promouvoir la qualité (**)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6	Promouvoir et affirmer l'identité professionnelle	
		Respecter les normes et recommandations (*)	
		Respecter le code de déontologie	

(*) Voir lexique

(**) Compétences et capacités minimales à acquérir au terme de la période probatoire

Définition et cotation des critères généraux RGB

12 Points :

- 1 = Qualité du travail accompli – qualité et degré d'achèvement du travail, degré de précision et de rigueur
- 2 = Compétence - maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice e la fonction
- 3 = Efficacité – exécuter l'ensemble des tâches imposées dans les délais imposés
- 4 = Civilité – traiter les personnes avec considération et empathie
- 5 = Déontologie – faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction

10 points :

- 6 = Initiative – agir dans les limites de ses prérogatives à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, faire face à une situation imprévue
- 7 = Investissement professionnel – s'investir dans sa fonction, maintenir son niveau de performance, mettre à jour ses compétences
- 8 = La communication - communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie
- 9 = Collaboration – collaborer avec ses collègues, contribuer au maintien d'un environnement agréable

35 points :

- 10 = La gestion d'équipe - mener à bien la coordination de l'unité
 - a) Planification = capacité à établir un planning
 - b) Organisation = capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis
 - c) Direction = capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable
 - d) Pédagogie = capacité à partager le savoir
 - e) Evaluation = capacité à évaluer justement ses collaborateurs
 - f) Encadrement = capacité à soutenir ses collaborateurs
 - g) Stimulation = capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun
 - h) Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail

Appréciation

- 1 = Insuffisante
- 2 = A améliorer
- 3 = Satisfaisante
- 4 = Positive
- 5 = Très positive
- 6 = Excellent

LEXIQUE

Attitude réflexive :

Comprendre la liaison entre les savoirs et les actions (faire du lien) en vue de construire la compétence.

Bien-être :

Le terme de bien-être renvoie à deux principales désignations :

- la première est physique : Le bien-être physique est défini par la sensation d'une bonne santé physiologique générale, d'une satisfaction des besoins primordiaux du corps.
- la seconde fait référence au bien être psychologique qui est issu d'une évaluation personnelle et subjective. Laquelle peut provenir de perceptions ou satisfactions diverses, financières, professionnelles, sentimentales mais aussi de l'absence de troubles mentaux.

Besoins de santé :

Réels - > Problème avéré lié à la pathologie de la personne et à sa situation avant l'hospitalisation (antécédents pertinents actifs)

Potentiels / latents -> Besoins déduits par le professionnel de santé après interaction avec la personne et tenant compte de la clinique générale de la personne, de son traitement et de ses antécédents pertinents (passifs)

Déléguer :

Transmettre à quelqu'un de son autorité, lui donner les pouvoirs nécessaires pour remplir une mission, pour effectuer un soin.

Démarche scientifique :

Démarche intellectuelle consistant à faire émerger des éléments observables ou quantifiables, de les confronter à des hypothèses, de pouvoir maîtriser la démarche pour éventuellement la reproduire et de pouvoir discuter tous les résultats.

- Observation : observer son environnement, se poser des questions sur son fonctionnement. Identifier un problème précis
- Questionnement : une fois la problématique identifiée, se poser des questions sur ce que l'on veut savoir exactement
- Hypothèse : avec ses connaissances, réfléchir à une solution possible au problème identifié.
- Expérimentation : réaliser une expérimentation, collecter les résultats obtenus, les confronter à son hypothèse.
- Résultats : interpréter les résultats obtenus. Confirmer ou infirmer l'hypothèse de départ.
- Conclusion : l'hypothèse est-elle ou non vérifiée ? Si oui, comment en savoir plus sur le sujet ? comment faire progresser la recherche ? Si non, modifier l'hypothèse où l'expérience initiale.

Etat de santé :

La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité.

Evaluation formative :

Evaluation qui a pour fonction d'améliorer l'apprentissage en cours en détectant les difficultés de l'apprenant (diagnostic) afin de lui venir en aide (remédiation), en modifiant la situation d'apprentissage ou le rythme de cette progression, pour apporter (s'il y a lieu) des améliorations ou des correctifs appropriés.

Cette évaluation se distingue de l'évaluation certificative, qui peut-être pénalisante en cas de résultat « réservé ».

Evidence scientifique :

Utilisation consciente, explicite et judicieuse des meilleures données actuelles de la recherche clinique dans la prise en charge personnalisée de chaque patient.

Maltraitance :

La maltraitance consiste en un acte unique ou répété, ou en l'absence d'intervention appropriée, dans le cadre d'une relation censée être une relation de confiance, qui entraîne des blessures ou une détresse morale pour la personne qui en est victime. Ce type de violence constitue une violation des droits de l'Homme et recouvre les violences physiques, sexuelles, psychologiques ou morales ; les violences matérielles et financières ; l'abandon ; la négligence ; l'atteinte grave à la dignité ainsi que le manque de respect.

Personne-ressource :

Expert choisi pour compétences particulières dans un domaine spécifique.

Plan de soins type :

Référentiel de qualité pour la prise en charge d'un patient, intégré dans un groupe homogène de patients. Il sert à orienter le raisonnement clinique, le jugement clinique des professionnels ainsi que la décision des interventions de soins.

Procédure :

Une procédure décrit le mode d'exécution d'une technique médicale ou infirmière déterminée. Le cas échéant, une ou plusieurs procédures peuvent faire partie d'un plan de soins de référence.

Processus :

Suite continue d'opérations, d'actions constituant la manière de faire.

Programme de soins :

Le programme de soins est axé sur le processus pluridisciplinaire diagnostique, thérapeutique ainsi que sur la réadaptation fonctionnelle et le suivi d'un patient donné.

Les programmes de soins existants sont :

- Cardiologique
- Oncologique
- Pédiatrique
- Gériatrique
- Neurologie

Par rapport au dossier infirmier, il reprend la liste des soins planifiés, dispensés ou non, en relation avec le plan de soins et les traitements prescrits.

Projet de soins :

Il définit les orientations et les priorités de la prise en charge du patient dans les différentes dimensions du soin : préventif, éducatif, relationnel, curatif et palliatif.

Il fait partie intégrante du projet d'établissement et s'articule avec le projet médical et le projet social dans un contexte de besoin de santé d'une population.

Promotion de la santé :

Processus qui confère aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé, et d'améliorer celle-ci.

Protocole :

Le protocole est un guide d'application des procédures, centré sur une cible (groupe, communauté, population), présenté sous forme synthétique, élaboré selon une méthodologie précise ». (Guide du service infirmier no 4). « Le protocole est un descriptif de techniques à appliquer et/ou de consignes à observer ». (ANAES). Il est une aide à la décision à l'usage des acteurs concernés par son application. Il permet d'adapter les soins en fonction des besoins et de l'état de santé du malade. Il est considéré comme un référentiel puisqu'il indique le standard de soins (ou norme optimale de qualité à atteindre).

Recommandations professionnelles :

Propositions développées selon une méthode explicite pour aider le praticien et le patient à rechercher les soins les plus appropriés dans des circonstances cliniques données.

Relation d'aide :

La relation d'aide est la capacité que peut avoir un soignant à amener toutes personnes en difficulté à mobiliser ses ressources pour mieux vivre une situation, c'est un soin relationnel.

Réseau de soins :

Les réseaux de soins regroupent des médecins, des services à domicile, des établissements médico-sociaux et des hôpitaux ainsi que d'autres prestataires de soins. Ils offrent ainsi une gamme complète de prestations. Ils ont pour mission l'amélioration de la coordination des soins, l'orientation des usagers et l'utilisation efficace des ressources.

Secret professionnel :

Le secret professionnel est la non divulgation à des tiers non concernés de tout renseignement de santé concernant une personne soignée.

Synthèse clinique :

Synthèse de l'histoire clinique et de l'évolution du processus de santé ou de maladie.

Elle est établie dans les premières heures qui suivent l'admission de la personne. Elle se fait à partir de la macro-cible d'entrée et après interaction avec la personne. Elle vise à identifier les problèmes de santé réels et/ou potentiels dans les 3 domaines du modèle clinique tri focal (la pathologie, les complications liées à la pathologie et au traitement, les réactions physiques et psychologiques). Elle oriente le projet de soins, permet leur adaptation à la personne. L'écriture se fait selon le modèle « Cibles, Données, Actions, Résultats).

Valeur :

Ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre.