

rec perspecti

Le recrutement en stérilisation : vers de nouvelles perspectives ?

Audrey Piégay

Étudiante, Master management stratégique des institutions de santé – Université de Genève

Les services de stérilisation ont souvent, voire toujours rencontré des difficultés de recrutement d'un personnel formé aux retraitements des Dispositifs médicaux et/ou diplômé d'une formation spécifique. La cohérence nécessite un recrutement de profils adaptés, correspondant au niveau d'exigence dans le domaine de la stérilisation. État des lieux.

De facto, la formation en relation avec le métier¹ n'est pas un critère de sélection mais elle se révèle obligatoire en cours d'emploi. La sélection des candidats, quant à elle, est réalisée sur l'étude des curriculum vitae, lettres de motivation, expériences diverses puis entretiens. Cette formule est loin d'être optimale. Elle génère des difficultés d'adaptation des individus aux profils (personnels et professionnels) disparates et aux valeurs culturelles et/ou éthiques inégales qui se traduisent par :

- Une intégration au sein des services plus ou moins longue (due à une incompréhension des missions et pratiques, ou encore de l'organisation du service);
- Des difficultés d'adhésion aux valeurs institutionnelles, un sentiment d'appartenance inexistant;
- Des préjugés et/ou des jugements des anciens collaborateurs sur les nouveaux, puis sur les Rh, la hiérarchie...

Dans chaque organisation, qu'elle soit privée, publique, centrale ou externalisée, l'exigence des aptitudes, qualités et polyvalences du personnel est croissante, proportionnellement liée à la

diversité des activités, recherches, et techniques de pointe. Et si nous envisagions une stratégie de recrutement qui permettrait la sélection de profils aux qualités professionnelles et comportementales liées aux responsabilités qui incombent à tout Assistant Technique en Stérilisation (ATS) ?

DES OFFRES D'EMPLOI À EXPLICITER

Un conducteur d'autoclave n'est pas un chauffeur de bus, et non, je ne stérilise pas des confitures...

La description d'un service de stérilisation doit être explicite et systématique: superficie, missions (qui ne devront pas se résumer à « ramasser/collecter puis nettoyer et stériliser »!), nombre de collaborateurs, amplitude horaire, les différents appareils techniques utilisés...

Travailler en stérilisation implique des conditions de travail particulières telles que le port de charges lourdes, de protections de sécurité, un environnement bruyant avec peu de lumière naturelle... et la vue du sang doit être tolérée... Pour expliquer le métier et ses contraintes, une vidéo, consultable via l'offre d'emploi, peut s'avérer intéressante. Le but étant de mettre en scène un ATS du début du processus jusqu'à la fin. Une « vidéo métier » permettrait peut-être de limiter l'arrivée de candidats qui ne connaissent pas la profession et qui ne se font aucune représentation. Cette vidéo devra être associée au test en ligne: « un métier fait pour moi ? » comprenant une série de 10-15 questions, évaluation et commentaires sur le nombre de points obtenus.

LA FORMATION EN STÉRILISATION

Ces dernières années, les échecs aux examens sont récurrents ainsi que les abandons en cours de formation. Le niveau de formation attendu devrait apparaître, et celui d'un certificat fédéral de capacité (CFC en Suisse; CAP/BEP en France) devrait être l'exigence.

La formation continue en cours d'emploi requiert un investissement personnel de l'employé, une présentation de celle-ci est nécessaire avec

contenu, ses objectifs et les conditions de l'examen final.

L'intégralité des personnes recrutées doit connaître, accepter et comprendre ses enjeux; une formation continue en cours d'emploi est une opportunité, elle ne doit pas être subie par les collaborateurs !

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE: LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Afin d'obtenir les meilleurs résultats de la part des candidats, le recruteur doit présenter les participants (RH, hiérarchie), le déroulement de l'entretien, son contenu, le processus de sélection et le temps imparti.

Souhaitant recruter des profils qui correspondent aux capacités cognitives requises pour devenir ATS, à savoir la lecture de procédures techniques, de graphiques, les consignes d'un fabricant, d'un fournisseur etc. Le développement d'un test adapté est essentiel – composé de compréhension écrite incluant quelques termes techniques, des calculs simples, et des questions sur graphiques imprimés. Un classement de photographies du processus sera proposé afin d'évaluer les connaissances et la logique des candidats. Les compétences clés devront apparaître à l'issue du test ainsi que les comportements adéquats lors de situations exceptionnelles.

La sélection, objective, obtenue par un score révélant aptitudes, compétences, et comportements intrinsèques, nous amènera à retenir les meilleurs profils, et, nous l'espérons, révéler des potentiels.

ANALYSE ET DISCUSSION AUTOUR DE LA VALEUR AJOUTÉE

La grille de lecture de Barrette, adaptée au contexte de notre étude, nous permet une vision globale des types de contingences auxquelles les services de stérilisation sont confrontés. Cette grille met en évidence les cohérences problématiques, à savoir, environnementale (contingences externes) et verticale (contingences internes) (tableau 1).

¹ Niveau 1 d'assistant technique en stérilisation (ATS) en Suisse; CAP d'agent de propreté et d'hygiène (APH), bac professionnel hygiène, propreté, stérilisation (HPS) ou formation qualifiante d'agent de stérilisation en milieu hospitalier en France.

La cohérence environnementale nécessite l'implication de la ligne opérationnelle managériale afin de comprendre et d'expliquer les enjeux aux différents partenaires du recrutement (institutionnels ou socioprofessionnels). La création de valeur ajoutée résidera dans la capacité à promouvoir une profession, pour laquelle la reconnaissance sociale autour d'un « métier » n'est pas inscrite dans les référentiels usuels.

Si l'efficacité du recrutement repose sur « le produit de la motivation, de la culture, et de la compétence », alors il convient de travailler en premier lieu sur l'appréciation de la dualité environnement industriel/dimension artisanale ; car ces deux logiques s'entrechoquent dans notre environnement professionnel, la stérilisation.

La cohérence verticale nécessite un recrutement de profils adaptés, correspondant au niveau d'exigence dans le domaine de la stérilisation. Le score obtenu lors du test de sélection est primordial afin d'anticiper les capacités et comportements et dans le but d'assurer un meilleur apprentissage pour les personnes non issues du métier d'ATS.

Les indicateurs du système de management par la qualité permettraient de comparer le taux de non-conformité avant/après l'application de notre procédé de sélection.

Aujourd'hui, ce taux indique une majorité d'incidents induits par une méconnaissance des pratiques ou une incompréhension des protocoles. Le recrutement par sélection affinée nous fait également espérer une augmentation du taux de réussite aux examens.

A l'image des « Hôpitaux aimants », nous pouvons espérer « une autonomie plus rapide, une valorisation du personnel, des relations apaisées et respectueuses avec les pairs, et un ratio de personnel adéquat ».

A ce jour, certains d'entre nous privilégient le recrutement de personnel intérimaire (en sur-nombre) pour combler l'absentéisme ou la surcharge d'activité ponctuelle, mais le manque de compétences et donc de polyvalence peut contraindre à faire appel à plus d'intérimaires que de postes réellement nécessaires !

Enfin, la cohérence symbolique semble évidente : le personnel des ressources humaines sera valorisé et la confiance réinstaurée avec les collaborateurs (chefs de service, cadres de proximité et personnel de terrain).

Nous espérons mettre en évidence les compétences des vrais professionnels du recrutement, soucieux d'intégrer les meilleurs profils, les meilleurs éléments, au sein des services techniques comme du service de stérilisation.

CONTRAINTES ET STRATÉGIE RH

La gestion prévisionnelle est un objectif RH stratégique sous-jacent. L'analyse rétrospective des recrutements précédents permettrait de définir un profil de candidats proche de la cible à atteindre et la définition de critères de sélection adaptés permettra d'augmenter l'efficacité des recrutements.

Considérant qu'un ATS doit suivre la formation Niveau I dans l'année qui suit son embauche, que les demandes de mobilité interne sont effectuées (en moyenne) dans les 5 à 7 années suivant l'embauche, et que les restrictions médicales surviennent (en moyenne) entre 7 et 10 ans d'activité en stérilisation centrale, cette étude suppose un regard de la profession et de ses professionnels à 3 ans, 5 ans, 7 ans, et 10 ans d'activité au sein d'un service de stérilisation.

Une gestion prévisionnelle d'emplois et des compétences serait adaptée si l'outil utilisé tenait

compte de l'âge des collaborateurs recrutés, de leur formation initiale, de leur capacité à suivre et réussir une formation, des facteurs de pénibilité du poste, etc.

Recruter le meilleur candidat n'est pas une mince affaire, et nombreuses sont les pistes de réflexions, à l'image du recrutement affinitaire qui semble séduire certains DRH, là où d'autres restent sceptiques. Des modèles qui doivent « faire leur preuve » là où les existants démontrent leurs limites.

L'évaluation du « faire ses preuves » ne serait-elle pas la finalité d'un bon recrutement ? Car finalement, seule une politique RH prenant en compte le recrutement, l'accompagnement, la formation, l'évaluation et le projet professionnel du collaborateur, permettrait de répondre aux critères de performance attendus par l'entreprise. |

Quiz « Assistant Technique en Stérilisation »

Cochez la bonne réponse

1. D'après le graphique du programme P10 PRIONS, la courbe de température est comprise entre 134° et 137° lorsque la pression absolue dépasse les 3000 mbar
VRAI FAUX / 1pt
2. D'après le graphique du programme P10 PRIONS, le plateau de stérilisation a duré 09:24 minutes
VRAI FAUX / 1pt
3. D'après le graphique du programme P10 PRIONS, une « injection de vapeur » est suivie d'un « vide »
VRAI FAUX / 1pt

4. 200 cl = 2 Litres
VRAI FAUX / 1pt
5. $(120/2) \times 3 = 160$
VRAI FAUX / 1pt
6. $(80 \times 3)/2 = 120$
VRAI FAUX / 1pt

7. Classez les photographies par ordre chronologique / 1pt



8. Vous êtes seul(e). Tous les laveurs désinfecteurs se mettent en panne. Un dispositif médical est demandé en urgence par le bloc opératoire. *D'après les bonnes pratiques de retraitement des dispositifs médicaux, « le nettoyage consiste à éliminer par action mécanique et/ou chimique les particules organiques (protéines, sang, graisses etc.); les produits divers (verniss, pommades, contraste, adhésifs etc.); ainsi que des germes encore en contact avec les instruments après la pré-désinfection. »*

Que faites-vous ?

/ 1,5 pts

Comportements attendus

J'appelle le service technique pour dépannage des laveurs désinfecteurs

Je lave le matériel manuellement

J'informe ma hiérarchie et mes collègues dès leur retour

9. Du matériel chirurgical propre, prêté par un laboratoire, arrive par taxi dans le service. Il doit être retraité rapidement. L'un de vos collègues vous conseille de supprimer l'étape du lavage. Un autre collègue vous dit que cela est interdit, il faut toujours laver du matériel même s'il est propre.

Que faites-vous ?

/ 1,5 pts

Comportements attendus

J'informe ma hiérarchie si je ne suis pas sûr(e) de la procédure

Je lave le matériel afin de respecter les consignes transmises par ma hiérarchie

J'informe mes collègues de la procédure

Tableau 1 Grille de Barette : les contingences des services de stérilisation.

Types de contingences	Exemples	Incidences sur l'organisation
Contingences externes (environnementales)	Contexte politique, Office Cantonal de l'Emploi, statut fonctionnaire, méconnaissance de la profession : assimilation à « faire la vaisselle »..., absence de lien avec le patient.	Recrutements fléchés, pénurie de personnel formés et/ou diplômés, absence de corporatisme, cohésion d'équipe difficile, changement de paradigme, dimension artisanale (prestations sur mesure) versus environnement de production.
Contingences internes humaines	Main d'œuvre peu ou pas qualifiée, conflits, reclassement/mobilité du personnel, pas de culture métier par rapport aux soignants. Horaires contraignants.	Nombre d'intérimaires plus élevé que nécessaire, temps de formation plus long, résistances, santé des collaborateurs = restrictions (par exemple : ne peut plus faire de nuits). Travailler « après » les autres.
Contingences internes organisationnelles	Surface du service insuffisante pour le développement des activités et le nombre de collaborateurs, planning en fonction des restrictions médicales, commission paritaire, pics d'activités incompressibles dans la journée, environnement très bruyant, locaux borgnes...	Certains employés adhèrent aux organisations représentatives du personnel, résistances au changement, difficultés d'adhésion à des valeurs communes, coopération compromise, environnement de travail stressant pour l'ensemble des collaborateurs (hiérarchie comprise)
Contingences internes opérationnelles	La technologie des équipements se complexifie, les normes évoluent, augmentation de l'activité opératoire	Formation du personnel interne permanente, formation ATS Niveau I plus poussée, amplitude horaire 24h/24 et 7j/7

-ebro®

Elektronischer Bowie-Dick-Test & Chargenkontrolle PCD mit EBI-16



Der neue EBI-16-Datenlogger von ebro liefert ein klares Ergebnis beim täglichen Luftentfernungs- und Dampfdurchdringungstest nach DIN EN 285 und EN ISO 11140-4.

- Erkennung möglicher Fehlfunktionen im Sterilisateur.
- Selbst kleinste Mengen Restluft werden nachgewiesen.
- Vakuumtest gemäss DIN EN 285
- Messung der Sterilisationstemperatur und der Sterilisationszeit bei 134°C/3.5 Minuten (DIN EN 285)
- Berechnung der theoretischen Dampftemperatur (Anzeige des überhitzten Dampfes).

Druck- & Temperatur-Datenlogger (auch Funk)



Für Routinekontrolle und Validierung sind die ebro-Datenlogger bestens geeignet.

- Kontrolle von Steckbecken, RDA's (auch Spüldruck) und Dampfsteris (Druck und Temperatur)
- robust und präzise
- einfache Handhabung
- leichtverständliche Software
- automatische Berechnung A₀-Werte

ebro Electronic GmbH

Dorfstrasse 26d / 8902 Urdorf

Tel. 044 777 17 63 / Fax 64

Email: info@ebro-ch.ch

Web: www.ebro-ch.ch