



Management de la production en stérilisation

Atelier n°5 JNES – 2009 - Marseille

Bernadette Valence – pharmacien

Marc Poulet - cadre de santé

Stérilisation centrale CHU Grenoble




Grenoble : présentation

- 1 nouvelle stérilisation centrale en service depuis mars 2007
- 1 CHU – 2000 lits – 28 000 ITV/an – 3 sites
- Montée en charge en cours :
 - 10 blocs /16 + U Soins + extérieurs
 - 75% du lavage
 - 100% volume stérilisé = 19m³/jour
 - Recomposition :
 - 220 conteneurs/jour
 - 800 sachets /jour (40 % blocs et 60 % USoins)



Répartition des tâches : projet 2003

- 1 cadre
- « référents techniques » : IBODE, IDE, préparateurs
- Agents de stérilisation OP polyvalents sur toutes les étapes du processus, hors recomposition
 - Pas de formation diplômante
 - Horizons professionnels divers
- Recomposition : équipe dédiée AS



Constat après 1 an de fonctionnement

- Limites constatées :
 - Manque de formation des référents techniques
 - Trop de polyvalence = perte de savoir faire des agents
 - Pas de possibilité d'évolution pour les OP au delà de maître ouvrier



Evolution des effectifs

Postes (ETP)	TE projet	TE cible
Cadre	1	1
Référents (IDE, IBODE, PPH)	8.6	5
Agents de production (filrière ouvrière)	24	28.5 dont 6 agents-chefs
Recomposition (AS)	12	12
Entretien (AEQ)	4.9	4
Total	50.5	50.5



Objectifs poursuivis pour les fonctions de « supervision »

- Améliorer la production sur le plan qualitatif
- Agents-chefs : management quotidien de la production, au plus près de l'activité
- Référents techniques : interface avec les services clients pour optimiser la prise en charge des DM



Perspective envisagée pour les postes de production

- Stabiliser des agents sur les postes (lavage, conditionnement, stérilisation)
- Participer à l'amélioration de la qualité :
 - Améliorer la formation des agents
 - Faciliter la transmission et la mise en œuvre des informations techniques
 - Augmenter l'expertise
 - Améliorer la maîtrise des équipements, en particulier CAT en cas de problème



Limites à ce projet

- Perte de souplesse dans l'organisation des plannings
- Perte de compétence sur les autres secteurs
- Lassitude liée à la routine
- Ressenti selon les tâches
- Rythme de rotation



Discussion

- Pas de recette miracle
- Autant de façons de manager que de managers
- Quelques pistes :
 - Qualité du recrutement
 - Qualité de la formation
 - Responsabilisation des agents
 - Implication des agents
 - Appropriation des postes