

Néphrologie

PROFIL DE POSTE INFIRMIER EN NÉPHROLOGIE

C. MERAT / M.C. LONGUEPEE / S. CRISINEL

et l'équipe infirmière T. MILCENT / R. MONTAGNAC / E. SCHILLINGER

Service de Néphrologie, Centre Hospitalier, Troyes.

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

L'Établissement souhaitant aboutir à terme selon une démarche participative à une nomenclature des postes référencés, la surveillante-chef responsable d'un secteur de services de Médecine a proposé l'élaboration de profils de postes.

Il nous est apparu important de croiser les besoins (en terme de compétences) d'un service de Néphrologie, avec le profil requis et les aspirations d'une IDE se destinant à ce type de service.

Comme on l'évoquera dans un instant, les spécificités du poste et sa relative technicité nécessitent une information préalable mais aussi une certaine **démystification**. Démystification parce que chaque service a sa propre spécificité à revendiquer mais la particularité de notre service réside dans une fonction éducative (vis-à-vis du malade en dialyse péritonéale = DP) plus prononcée qu'ailleurs. Il convient de souligner que tout insuffisant rénal traité en hémodialyse ou en dialyse péritonéale est dirigé systématiquement dans notre service quelle que soit la pathologie entraînant son hospitalisation.

Le souci de démystifier provient du fait que la **technicité**, la **fonction éducative** et donc la **nécessaire polyvalence** induite par le service peuvent constituer un obstacle au recrutement, notamment à l'occasion d'une première prise de poste ; cette appréhension que le service a connu par le passé est bien évidemment largement compensée par l'exercice d'une **fonction plurielle**.

Le projet s'inscrit dans une démarche plus globale visant le **renforcement du professionnalisme**, l'**information** et l'**autonomisation** du malade.

A titre d'illustration, d'autres actions complémentaires ont été conduites :

- ☞ l'élaboration d'un livret d'information et d'éducation du malade en DP,
- ☞ la création de la grille d'évaluation de l'autonomie du malade en DP,
- ☞ l'élaboration d'un questionnaire complet visant l'évaluation de l'éducation du malade en DP.

Les objectifs du profil de poste sont : **informer**, **clarifier**, **valoriser** le rôle de l'IDE en néphrologie.

Au sein du service, un groupe de travail composé d'IDE, d'AS, d'ASH, a élaboré trois profils de postes relatifs aux différentes fonctions.

Cette production qu'est le profil de poste a été validée par le médecin chef de service, la surveillante et la surveillante-chef. La méthode employée est classique :

- ☞ présentation du service,
- ☞ description du poste tel qu'il convient qu'il soit tenu (référentiel du poste),
- ☞ ses liaisons hiérarchiques et fonctionnelles,
- ☞ ses activités spécifiques,
- ☞ ses compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être),
- ☞ son environnement et conditions de travail,
- ☞ les moyens utilisés (protocoles de soins, formation interne).

PROFIL DE POSTE IDE EN NÉPHROLOGIE

PRÉSENTATION DU SERVICE

Nous sommes un service de médecine, à orientation néphrologique. Le service de néphrologie (28 lits) travaille en étroite collaboration avec le service d'hémodialyse et comporte en son sein une unité de dialyse péritonéale.

Notre équipe se compose de :

- 3 médecins temps plein,
- 1 cadre infirmier,
- 2 internes (changement tous les 6 mois),
- 1 secrétaire 1/2,
- 6 IDE de jour et 2,25 IDE de nuit,
- 8 AS de jour et 2 AS de nuit,
- 3,30 ASH de jour.

Pathologies spécifiques :

- insuffisance rénale chronique et traitement de substitution,
- insuffisance rénale aiguë fonctionnelle et organique,
- insuffisance rénale aiguë obstructive,
- colique néphrétique et lithiase urinaire,
- infection urinaire, pyélonéphrite, prostatite,
- hypertension artérielle et néphropathie vasculaire,
- glomérulonéphrite et syndrome néphrotique,
- hématurie.

Tout insuffisant rénal dialysé (en hémodialyse ou en dialyse péritonéale) est traité en néphrologie même pour une autre pathologie associée.

Nous traitons aussi des cas de médecine générale ou spécifiques (pneumodiabète...) en fonction des places disponibles. Il nous arrive de soigner des personnes ayant des problèmes hématologiques (transfusions...) et des personnes traitées par chimiothérapie.

MISSIONS DE L'IDE EN NÉPHRO

Contenu du poste :

- dispenser en toute sécurité des soins infirmiers de qualité dans leurs différentes dimensions en tenant compte des besoins de la personne soignée.
- de plus, l'IDE en néphrologie a un rôle éducatif plus élaboré que dans d'autres services.

LIAISONS HIÉRARCHIQUES ET FONCTIONNELLES

Liaisons hiérarchiques sous l'autorité de l'équipe médicale du cadre infirmier supérieur du cadre infirmier

Liaisons fonctionnelles avec internes du service AS, ASH diététicienne, kinésithérapeute, assistante sociale IDE libérales prenant en charge des patients en dialyse péritonéale l'équipe d'hémodialyse

ACTIVITÉS

Soins spécifiques :

- bilan urinaire et sanguin lithiasique et rénal,
- bandelette urinaire, ECBU, débit HLM,
- diurèse des 24 heures,
- filtrage des urines,
- restriction hydrique ou cure de diurèse,
- pression artérielle,
- poids,
- technique de dialyse péritonéale (double poche-UV flash),
- bilan des entrées-sorties,
- conseils éducatifs par rapport à la lithiasie urinaire,
- conseils éducatifs par rapport à l'insuffisance rénale.

L'IDE a notamment la fonction de former à la dialyse péritonéale :

- les patients, avec pour support un livret d'éducation ainsi qu'une grille d'évaluation théorique et pratique réalisés par l'équipe IDE en collaboration avec l'équipe médicale,

- les IDE libérales (plan de formation écrit).

• Elle participe :

- * à la pose du cathéter de dialyse péritonéale au bloc opératoire,
- * à la consultation mensuelle des patients en dialyse péritonéale,
- * au retour à domicile après éducation des patients en dialyse péritonéale.

• Elle a la possibilité :

- * d'élaborer des communications en soins infirmiers,
- * de participer à des sessions de formation, des congrès et des sessions infirmières.

• Elle bénéficie de cours hebdomadaires avec l'ensemble de l'équipe soignante (un vendredi par mois à partir de 13 h 45) sous forme de cas concrets spécifiques à la pathologie ou sous forme de questions-réponses aux problèmes rencontrés.

Nous avons deux fois par semaine un compte rendu de la visite, ce qui permet d'être mieux informées du suivi médical des malades.

Pour leur encadrement, les nouvelles infirmières sont en général doublées pendant un mois.

Les étudiants en soins infirmiers ont 2 IDE référentes pour l'ensemble de leur stage en néphrologie et font les mêmes horaires qu'elles. Les IDE participent activement à l'évaluation des étudiants.

Nos médecins sont très disponibles et en contact avec nous pour le bien-être des malades (un médecin néphrologue est de garde pour la semaine et joignable à tout moment).

Au niveau de sa responsabilité :

- L'IDE gère elle-même la commande de pharmacie, de matériel, en particulier du matériel de DPCA (ce qui pose problème de temps à autre : bon d'urgence, problème de stock),
- l'IDE décide de l'accueil des malades s'il y a des lits libres. Sinon elle peut en référer au médecin de garde.

Méthodes de travail spécifiques :

- dossiers de soins avec transmissions ciblées
- actions en soins infirmiers,
- observations de l'équipe soignante.

Un listing des différentes cibles et diagnostics infirmiers est regroupé dans un fascicule remis à chaque IDE pour faciliter la rédaction des cibles.

Le recueil de données n'est pas suffisamment utilisé dans notre service.

- Un conseil de service 2 à 3 fois par an + des réunions de travail en sous-commissions issues du conseil de service.

COMPÉTENCES

Les domaines de compétences spécifiques au service de néphrologie sont de l'ordre :

- Du savoir :

- La dialyse péritonéale.
Formation * proposée par l'Industrie Pharmaceutique,
* dispensée par IDE du service ayant elle-même bénéficié d'une formation.

• Expliquer la différence entre l'hémodialyse et la DPCA (dialyse péritonéale continue ambulatoire) pour les informations pré-dialyse du patient.

- La pathologie rénale.
- Les traitements (ex. régime, hygiène de vie, médicaments spécifiques).
- Connaissances générales de base.

- Du savoir-faire :

- Technique de dialyse péritonéale.

- Participation aux ponctions-biopsies rénales.
- Préparation à la création et surveillance de fistules artério-veineuses.
- Participation à la pose du cathéter de dialyse péritonéale au bloc.
- Soins techniques de toutes sortes.
- Organisation des formations (patients ; IDE libérales).

– Du savoir-être :

- L'accès dans le service est très facile pour les familles, l'infirmière doit avoir un accueil chaleureux.
- Il faut savoir accompagner les patients et leur famille.
- Être pédagogue.
- Être à l'écoute des besoins de la personne soignée et de sa famille.
- Posséder des qualités humaines (rigueur, patience, disponibilité, curiosité, motivation, écoute).
- Collaborer avec les membres pluridisciplinaires de l'équipe.

Dans son comportement personnel, l'IDE doit être égale à elle-même, avoir les qualités requises à toute infirmière diplômée d'état travaillant en milieu hospitalier. Elle doit avoir de préférence une bonne compétence pédagogique, de la patience et un esprit créatif (ex. Livret d'éducation du malade en DP).

Exigences du poste :

Il est demandé à l'IDE :

- de maintenir en permanence un niveau de performance en tenant compte des différentes dimensions du soin (technique, relationnel, éducatif) ;
- d'actualiser ses connaissances professionnelles et relatives à la pathologie, et les partager en équipe ;
- d'effectuer une formation en dialyse péritonéale.

ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Nos horaires sont :

- 06 h 00 - 14 h 00
- 13 h 00 - 21 h 00
- 07 h 30 - 12 h 30 / 15 h - 18 h
- 20 h 30 - 6 h 30

Tous les jours se déroulent avec :

- 1 IDE du matin
- 1 IDE de coupure
- 1 IDE d'après-midi
- 1 IDE de nuit
- ☞ Nous assurons les remplacements de l'équipe de nuit.
- ☞ Nous travaillons 2 à 3 week-end dans le mois.
- ☞ Possibilité de travail à temps partiel.
- ☞ Repos hebdomadaires variables avec un minimum de 2 jours consécutifs par quinzaine.
- ☞ Lorsque nous recevons une nouvelle collègue de travail, celle-ci est en plus des horaires habituels, soit l'effectif habituel + nouvelle IDE doublée dans les différents horaires.

(ex. : 1 IDE 6 h - 14 h + nouvelle IDE 6 h - 14 h + 1 IDE 13 h - 21 h + 1 IDE 07 h - 12 h 30 / 15 h - 18 h).

MOYENS

Moyens pour actualiser ses connaissances :

- Revues :
 - Infirmière magazine
 - Objectifs soins
 - Revue de la dialyse péritonéale
 - Revue de l'AFIDTN (Association Française des Infirmières de Dialyse, Transplantation et Néphrologie)
 - Journal professionnel d'échanges proposé par l'Industrie Pharmaceutique

• Classeurs :

☞ de protocoles :

– soins spécifiques selon les pathologies (Néphro-Radio-Gastro-Méd. Nucléaire-Hémato)

– examens spécifiques

– du CLIN

– de DPCA et livret de DPCA

☞ spécial étudiants (programme, objectifs de l'institution, fiches techniques de soins de nursing)

☞ travail sur diagnostics infirmiers prévalents relatifs à la lithiase urinaire et à la pyélonéphrite

☞ de suivi de chaque dialyse

☞ administratif (formalités à remplir en cas de...)

• des soirées formation avec l'équipe médicale + invités selon les thèmes (thèmes proposés par l'équipe soignante).

Formation :

– Formation proposée par l'Industrie Pharmaceutique sur la dialyse péritonéale.

– En fonction du projet de formation et selon le plan de formation collectif.

Réalisé par :

Carole LEBON, IDE

Chantal ZÜBYK, IDE

Michèle PFAFFENZELLER, AS

Christine LEBON, ASH

Validé par :

F. SCHILLINGER

D. GOURIER

L. PELLEGER

Février 1997

Journée Type :

HORAIRE 6 h - 14 h

06 h 00 : Relevé des dossiers infirmiers : soins infirmiers et nursing

Transmissions orales de l'IDE de nuit

Vérification des bilans sanguins et urinaires

07 h 00 : Prises de sang

Néphrologie

08 h 00 : 1^{er} tour de soins de la journée
– perfusions
– injections
– glycémies capillaires

09 h 00 : Tour de pression artérielle pour tous les malades

10 h 00 : Soins de 10 h + aérosols

11 h 30 : Relevé de la visite

12 h 00 : Soins de midi

13 h 00 : Transmissions orales et écrites à l'IDE de l'après-midi
Relevé des soins de l'après-midi

14 h 00 : Pause

HORAIRE 13 h - 21 h

14 h 30 : Tour d'accueil pour voir tous les patients, vérifier les perf.

15 h 00 : Préparation des examens de laboratoire

16 h 00 : Tour de soins de 16 h

18 h 00 : Soins

18 h 30 : Contre-visite

20 h 00 : Tour de 20 h + médicaments pour la nuit

20 h 30 : Transmissions orales et écrites à l'IDE de nuit. Relevé des soins de la nuit

HORAIRE DE NUIT : 20 h 30 – 6 h 30

21 h 00 : Tour d'accueil pour la nuit
– fermeture des derniers volets
– prise des derniers médicaments
– relevé des boîtes de médicaments

23 h 00 : Préparation des médicaments pour la journée du lendemain
Commande Pharmacie

00 h 00 : Premier tour de nursing, changes et soins de prévention
Vérification péremption et rangement de la Pharmacie
Contrôle du chariot d'urgence

04 h 00 : Deuxième tour de soins

06 h 00 : Transmissions orales et écrites

HORAIRE DE COUPURE :

7 h 30 – 12 h 30 / 15 h – 18 h

07 h 30 : Distribution des médicaments (de la boîte ou par prise)

09 h 00 : Tour de pression artérielle

09 h 30 – 11 h 45 : Pansements + aide à l'IDE du matin

12 h 00 : Distribution des médicaments

15 h 00 – 17 h 30 : Aide à l'IDE de l'après-midi – Préparation des bilans pour le lendemain – Rangement de la stérilisation, de la pharmacie et des différentes commandes

17 h 30 – 18 h 00 : Distribution des médicaments

Tout au long de la journée et de la nuit, accueil des entrées.

CHAMPS D'APPLICATION DU PROFIL DE POSTE

Ce référentiel du poste qui inclut également le profil souhaitable vise inévitablement la recherche d'une **meilleure adéquation entre les besoins du service, les compétences et les aspirations des individus**. Cela constitue l'interface entre la mission et l'IDE.

1. C'est un outil précieux en terme de **gestion des ressources humaines**, en ce sens que ses champs d'application s'inscrivent :

- dans les projets de recrutement,
- dans les projets de mobilité interne,
- dans la fonction tutorale au sein du service.

2. Il est également un **support** incontournable à l'occasion des **entretiens d'évaluation annuelle**.

3. Préalablement au recrutement, il peut être utilisé dans une démarche d'anticipation **en direction des élèves IDE à l'IFSI**. Cela devient un outil d'orientation des élèves en ce sens qu'elles ont une meilleure lisibilité des emplois de la fonction publique hospitalière. Bien sûr ce sera totalement réalisable lorsque l'ensemble des productions auront abouti, ce vers quoi l'Établissement tend.

INTÉRÊTS DU PROFIL DE POSTE

1. Cette production constitue un facteur favorisant la prise de poste en instaurant une clarification du rôle, des exigences attendues. Le profil **contribue à diminuer la charge de stress** qui peut accompagner la prise de poste.

2. **Il renforce l'objectivité de toute évaluation**. On trouve des intérêts partagés entre le service et les agents.

3. Il facilite l'orientation vers le service, ce qui **garantit de meilleurs recrutements**. En prévenant les erreurs de recrutement, on allège l'emploi du temps de l'encadrement, les nombreuses répétitions induisant une désorganisation du service.

4. **Il relativise, voire prévient le risque d'échec professionnel** ; ainsi une erreur d'orientation, plutôt que d'être perçue comme un échec absolu, peut être analysée au regard d'exigences particulières du poste.

5. **Il renforce la notion de contrat entre le service et l'agent**.

6. Il constitue une plate-forme à laquelle viendront s'ajouter les éléments et facteurs d'évolution du poste (éléments de veille, de référence pour la formation notamment).

7. **Il accélère l'opérationnalité du nouvel arrivant** dans le service, d'où un bénéfice plus immédiat pour le service

donc une meilleure prise de confiance en soi pour l'agent.

8. Pour l'élève en stage dans le service : en effet, grâce à un meilleur listage des tâches et missions de l'IDE en néphrologie, l'élève déterminera d'autant mieux ses objectifs et **le service devient une véritable organisation apprenante.**

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Bien que quelques applications ponctuelles de ce profil de poste aient été opérées, le recul nous manque aujourd'hui pour vous en présenter un bilan.

Toutefois, des critères et indicateurs peuvent être avancés, qui serviront à l'évaluation du projet. Ces critères et indicateurs sont bien évidemment directement extraits des objectifs de l'opération, dé-

clinés au début de la présentation sous la forme des résultats attendus :

1. augmenter le nombre de démarches spontanées

a) tant en direction des étudiantes,
b) qu'auprès des IDE dans le cadre de la formation continue (stage de découverte) ou dans le cadre d'une prise de poste.

2. Favoriser l'orientation en terme de recrutement vers le service lors d'une première prise de poste ou lors de mobilité.

3. Sur un plan plus qualitatif, **garantir une meilleure mise en phase entre les exigences du poste et les aspirations des agents** grâce à une meilleure information préalable.

Ces critères et indicateurs porteront sur :

1. le nombre annuel de démarches de stage au sein du service de la part des étudiants et IDE en formation continue.

2. Le nombre de démarches de 1^{er} emploi et de mobilité dirigées vers le service.

3. La réduction significative des erreurs d'orientation la première année.

4. La mesure des acquis nécessaires au poste à 3 mois, 6 mois et à un an de la prise de fonction (augmentation significative de l'opérationnalité dans le poste).

CONCLUSION

Faire un projet c'est se donner le pouvoir d'imaginer, d'inventer sa vie, peut-être d'anticiper. Un projet accompli, évalué et performant nous invite à en réaliser d'autres.

A l'année prochaine pour vous présenter le bilan de notre projet. Je ne doute pas que les échanges qui vont suivre seront de nature à faire germer d'autres projets.

