



**« Le DPC au CHU de Saint-Etienne :
l'opportunité d'un décloisonnement ! »**

Philippe GIOUSE

Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

Marie-Christine GAREL

Cadre Supérieur de Santé – Responsable Formation

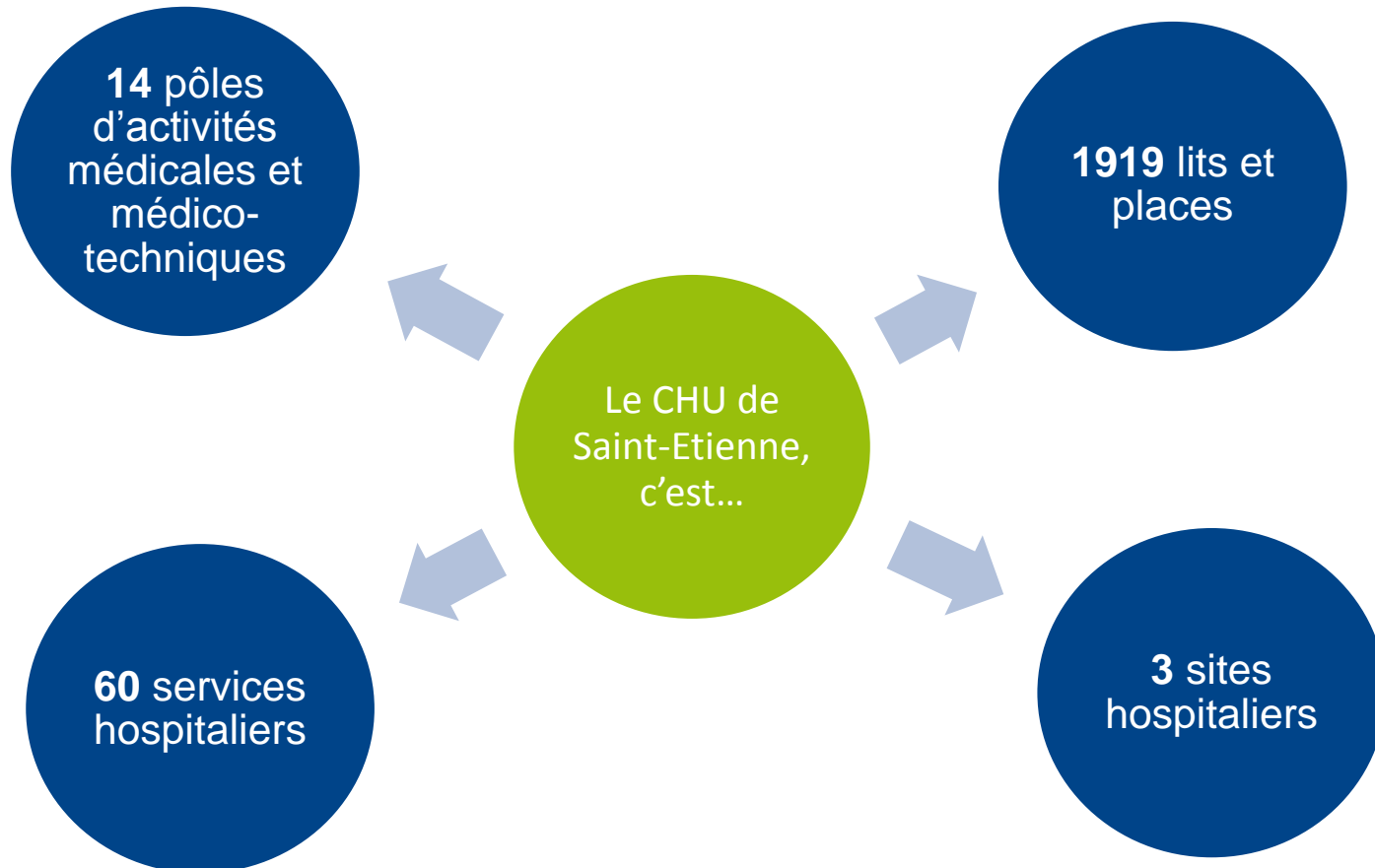
CHU DE SAINT-ETIENNE

Quelques repères

LE CHU DE SAINT-ETIENNE

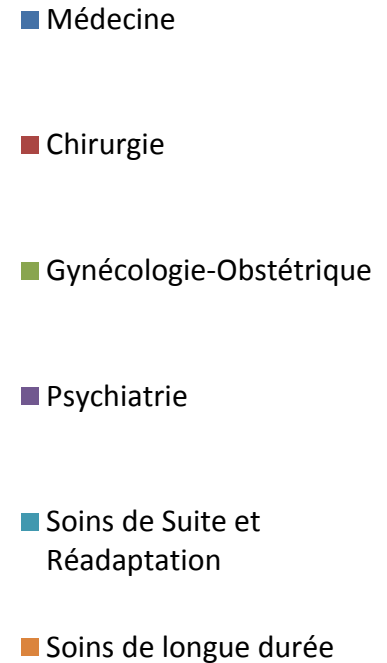
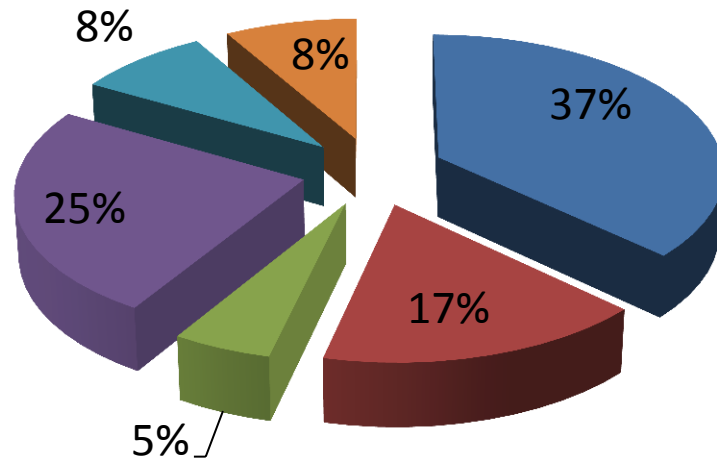
- Région Rhône-Alpes : 3 CHU (Lyon, Grenoble, Saint-Etienne)
- Un CHU de taille modeste : 1919 lits et places dont plus de 450 lits de psychiatrie
- Un territoire de référence composé du département de la Loire, du Nord du département de l'Ardèche et d'une large partie Est du département de la Haute-Loire

Le CHU de Saint-Etienne, c'est...



*« Le DPC au CHU de Saint-Etienne :
l'opportunité d'un décloisonnement ! »*

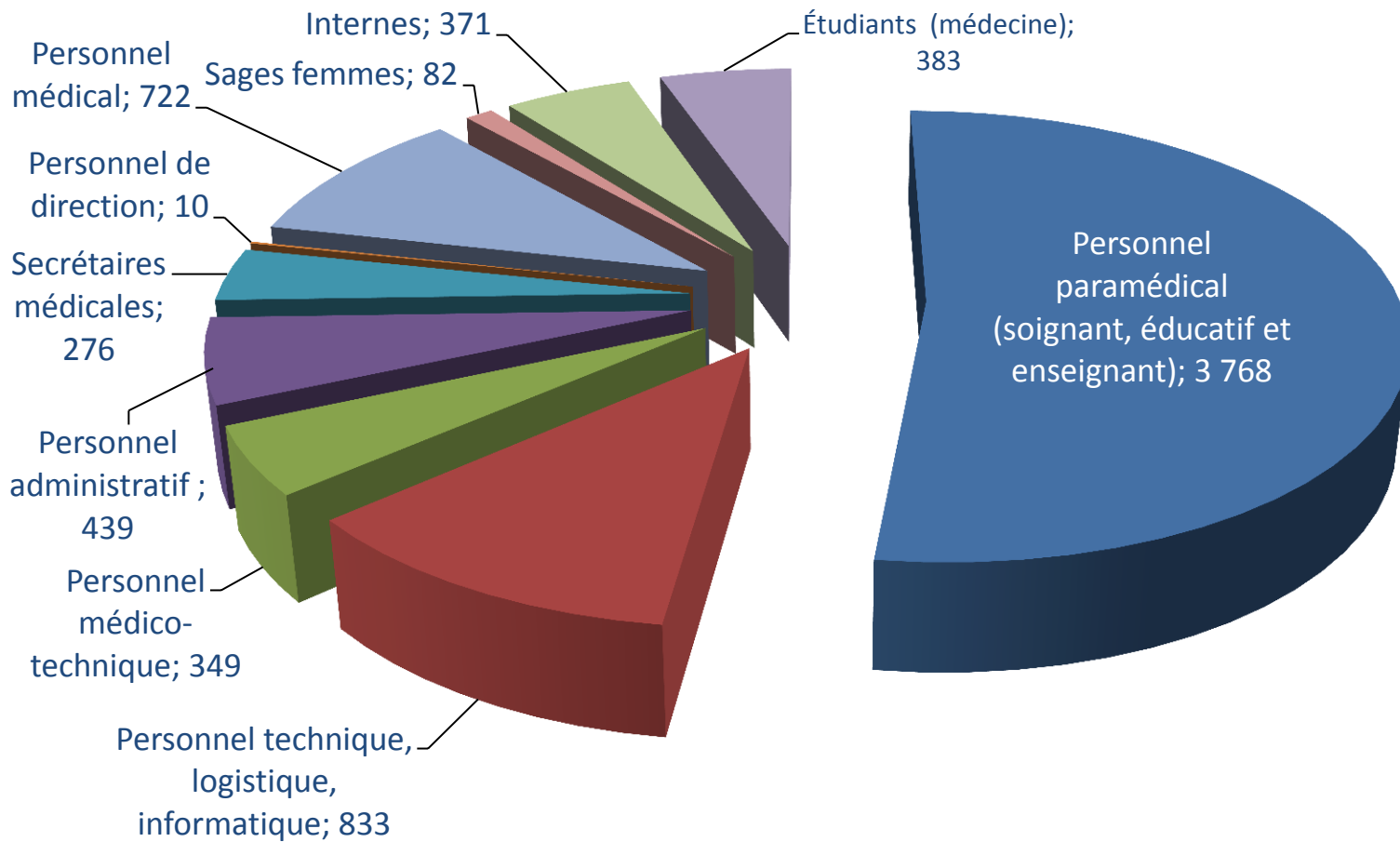
Activité



- **1 919** lits et places
- **61 000** entrées
- **334 000** consultations médicales
- **79 000** passages aux urgences
- **95 000** séjours et séances
- Plus de **25 000** interventions chirurgicales
- **126 500** affaires traitées par le SAMU42
- **3 264** naissances

Le CHUSE, 1^{er} employeur de la Loire

- **7 233** professionnels dont :



Le DPC au CHU de Saint-Etienne

L'opportunité d'un décloisonnement

Le dispositif de gestion des ressources humaines au CHU de Saint-Etienne

- Direction des Affaires Médicales et de la Recherche (Formation Médicale Continue)
- Pôles *Ressources Humaines-expertise en soins-Compétences*
 - *Direction des Ressources Humaines et des relations Sociales (Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie)*
 - *Direction des soins infirmiers, de rééducation et médicotecniques*
 - *Direction des instituts de formation*

Décembre 2012 : deux décisions importantes

- Adhésion à l'ANFH pour la gestion du DPC médical
- Enregistrement auprès de l'OGDPC du CHU de Saint-Etienne, d'une part, et de ses instituts de formation, d'autre part, comme organismes de Développement Professionnel Continu

Novembre 2013 : le décroisement s'impose assez naturellement

- Gestion du Développement Professionnel Continu (DPC) médical et non médical et de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) des personnels par une même équipe administrative (guichet unique)

Regroupement des équipes formation de la :

- Direction des Affaires Médicales et de la Recherche
 - Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales
- Coordination avec :
 - La Direction des Soins
 - La Direction de la Qualité et des Risques

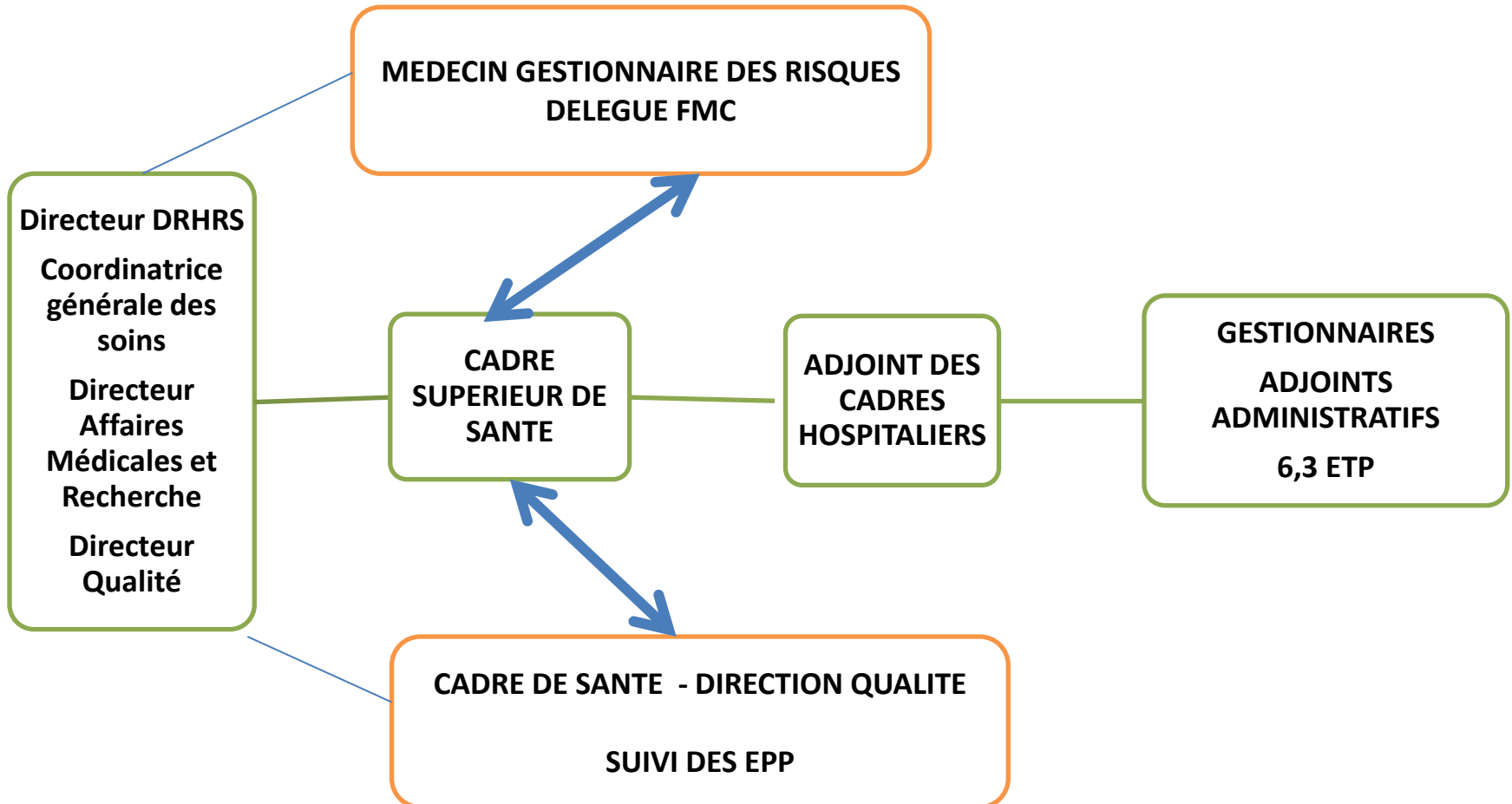
LES OBJECTIFS

- Proposer aux professionnels un schéma d'organisation simple de mise en œuvre d'un dispositif complexe afin de permettre de satisfaire rapidement à l'obligation annuelle de DPC (guichet unique)
- Favoriser la mise en place d'actions de DPC « mixtes » pouvant répondre aux attentes d'équipes pluridisciplinaires
- Capitaliser pour le DPC le savoir-faire acquis par la DRHRS dans la gestion des dossiers de FPTLV avec l'outil informatique Gesform

LES OBJECTIFS (SUITE)

- Faire vivre et développer l'ODPC – CHU de St-Etienne en proposant
 - des programmes DPC à nos professionnels médecins et non-médecins
 - des programmes DPC aux professionnels des autres établissements, notamment de notre territoire, voire aux professionnels libéraux
- Généraliser la délégation de gestion aux pôles d'activité d'enveloppes DPC et FPTLV
- « Injecter de la pensée médicale et soignante » dans les processus administratifs de gestion de la formation.

LE DISPOSITIF



LES RESULTATS A UN AN

- Un « guichet unique » rapidement identifié et sollicité par les professionnels médecins
- La présentation sur un support unique des plans FPTLV, DPC paramédical et DPC médical de l'année 2014
- La persistance de la bonne dynamique de formation des professionnels non médecins
- Une mise en œuvre effective de la délégation de gestion aux pôles d'activités d'enveloppes budgétaires de DPC médical
- Une montée en puissance des démarches d'Évaluation des Pratiques Professionnelles pluridisciplinaires (intégrées aux contrats de pôle) et une nette amélioration de leur traçabilité

LES RESULTATS A UN AN

- Des actions mixtes (médecins et paramédicaux) qui se développent en 2014 et s'affichent enfin comme telles en 2014 : loi LEONETTI, éducation thérapeutique, accréditation des services d'ACP,
- Une très forte mobilisation de la Direction des Soins
 - Pour initier et développer les EPP paramédicales : création d'un groupe de travail au sein de la CSIRMT qui a notamment directement réalisé une EPP transversale paramédicale sur les tenues professionnelles
 - Pour soutenir et accompagner l'équipe DPC/FPTLV dans l'élaboration des cahiers des charges et la mise en place d'actions mixtes médecins/paramédicaux
- Une étroite association DRHRS /Qualité-Gestion des Risques pour « corréler » les APP (staffs, RMN, EPP, ...) avec les classiques actions de formation

ET LA SUITE...!

- A partir du 1 janvier 2015 une commission DPC-EPP unique, validée par la CME et la CSIRMT, rassemblera des représentants médicaux et paramédicaux en tant qu'instance de pilotage stratégique des EPP au plan institutionnel.
- Le développement de l'activité d'ODPC indispensable, en particulier pour un CHU, en mobilisant les professionnels pour qu'ils conçoivent eux-mêmes les programmes cohérents à mettre en place
- Le développement d'une offre territoriale, facilitée peut-être par les GHT à venir



Merci
de votre attention