

Crise en salle de naissance : renforcer les compétences de l'équipe

L'impact d'un programme avec simulation HF dans un réseau périnatal

47^{èmes} JOURNEES NATIONALES DE LA SOCIETE FRANCAISE DE
MEDECINE PERINATALE

Session AUDIPOG

Lyon, 20 octobre 2017

P. Dinatale*, M. Leconte*, C. Durand*, T. Secheresse**, G. Théry***

*Réseau Périnatal des 2 Savoie; **CEnSIM, Chambéry; ***HDL, Thonon

Salle de naissance : quel modèle de fonctionnement ?



- Le **risque** et la **crise** font partie du métier
- **Compétence du groupe à s'organiser** : rôles
- **Entraînement au travail d'équipe**, adapter procédures
- Accidents fréquents, **analyse, travail réflexif**
- intelligence **groupe, adaptation** situations changeantes

Equipe !

Comment renforcer nos compétences d'équipe ?

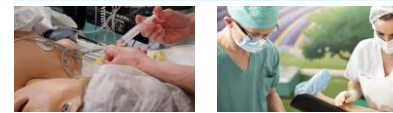
- Oublier la personnalisation excessive, la compétition
- Oublier les *curriculum* « tous séparés »
- Comprendre l'importance des rôles
- Etre tous solidaires du résultat des soins, depuis notre place

Un exemple emblématique de la *crise* : l'HPP

- Une urgence vitale, imprévisible, à haut stress
- 2 pôles de PEC avec cultures différentes
- Comment tendre vers une culture de sécurité reposant sur des compétences d'équipe partagées?

Un exemple de réponse : la simulation HF in situ en équipe constituée

S'entraîner à la prise en charge des hémorragies de la délivrance



Un programme proposé à partir de janvier 2016 par le Réseau Périnatal des 2 Savoie soutenu par l'ARS Rhône-Alpes

UN THEME PRIORITAIRE DE SANTE PUBLIQUE

Les hémorragies du post-partum sont fréquentes et redoutées. Elles mettent en tension les équipes de soins et les organisations. Les marges de progressions sont réelles et identifiées. Le plus souvent, les complications sont considérées comme évitables.

UNE PEDAGOGIE EFFICACE RECONNUE ET ENCOURAGÉE



Un programme réalisé sur site et en équipe constituée

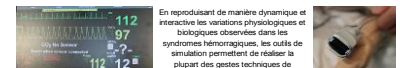
Parce que les modes d'exercice et les plateaux techniques sont différents en type I, II ou III, le programme s'adapte à vos contraintes locales.

Les sessions se réalisent sur site avec votre matériel à partir de vos procédures. La simulation sur site interroge, teste et améliore les organisations.

Le programme est validé DPC.



La simulation haute fidélité: un outil adapté à l'entraînement aux situations d'urgence en obstétrique



En reproduisant de manière dynamique et interactive les variations physiologiques et biologiques observées dans les syndromes hémorragiques, les outils de simulation permettent de réaliser la plupart des gestes techniques de l'anesthésie et de l'obstétrique.

L'enseignement est actif, réalisé par l'équipe elle-même, favorisant l'intégration des connaissances, des habilités techniques et des comportements adaptés.



Chaque session dure 30 minutes sur site* 10 professionnels d'une équipe

Chaque session comprendra deux exercices à professionnels représentatifs des pratiques de la maternité dans la prise en charge des hémorragies de la délivrance :

- sage-femme gynécologue-obstétricienne
- infirmière anesthésiste

Les formateurs

Gynécologue-obstétriciens, sages-femmes, infirmiers anesthésistes issus des maternités du réseau

Formés en pédagogie par la simulation au CERSM de Chambéry



Contact: Mathieu LECOSTE
Coordinateur du programme
mathieu.lecoste@ars-lyon.fr

Notre question : est-ce que ça marche, et comment ?

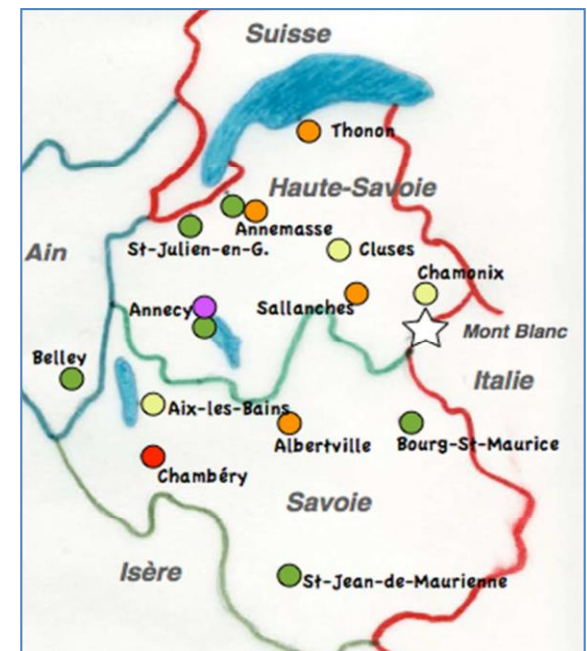
Matériels et méthode

Réseau Périnatal des 2 Savoie – partenariat CEnSIM, Chambéry

Programme d'amélioration continue des pratiques, depuis janvier 2016.

A ce jour : 22 sessions, 220 professionnels formés

- Démarche **formative, qualité soins**
- **In situ, en équipe pluri-professionnelle constituée**
- Avec Simulation Haute-fidélité
- **Entre pairs** (formateurs pluri-pro)
- 1 journée, 10 professionnels, 4 formateurs
- + **Audits** des organisations



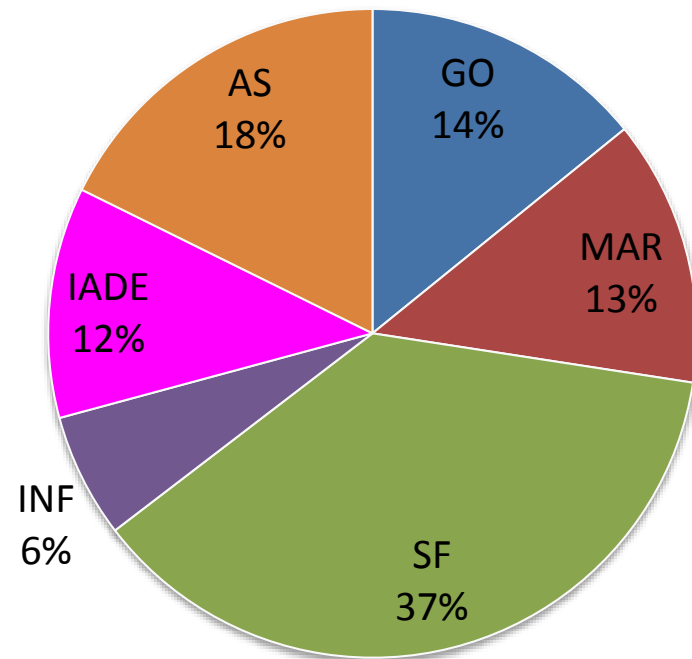
12 maternités

Matériels et méthode (2)

- Questionnaires apprenants (par profession), pré et post test, de **routine**
- **Sentiment Efficacité Personnelle** : 9 questions
 - baromètre de confiance des participants
 - capacité personnelle à effectuer une tâche précise et contextualisée
 - auto-évaluation sur EVA (graduée de 0 à 10)
- **Sentiment Efficacité Collective** : 2 questions
 - sentiment personnel de l'efficacité collective de l'équipe
- **Inclusions**
 - Sessions, de janvier 2016 à mars 2017

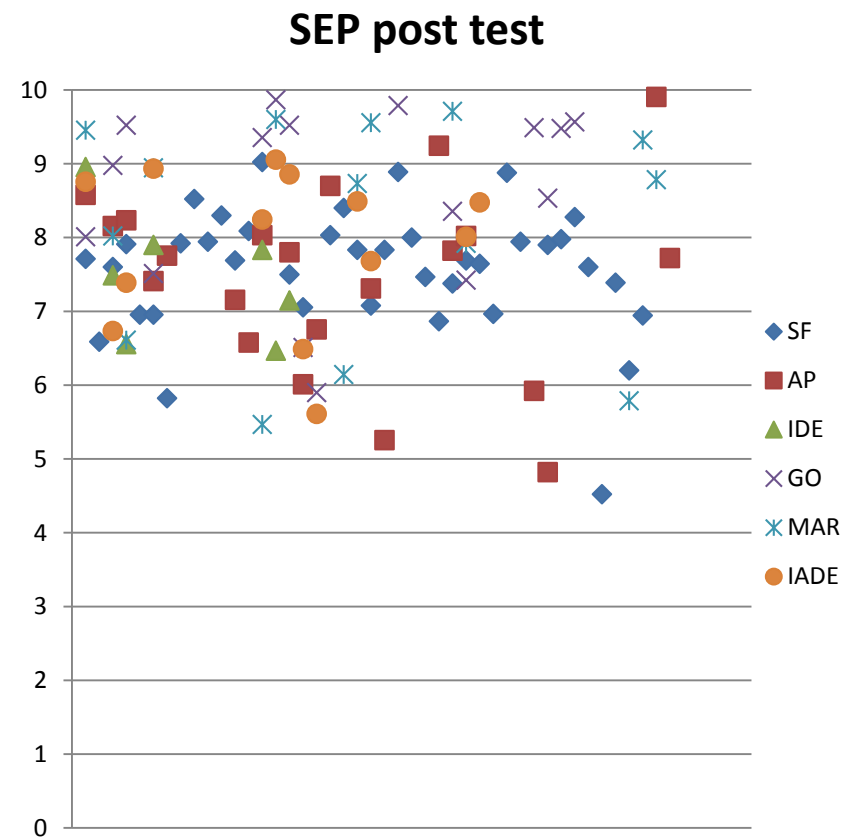
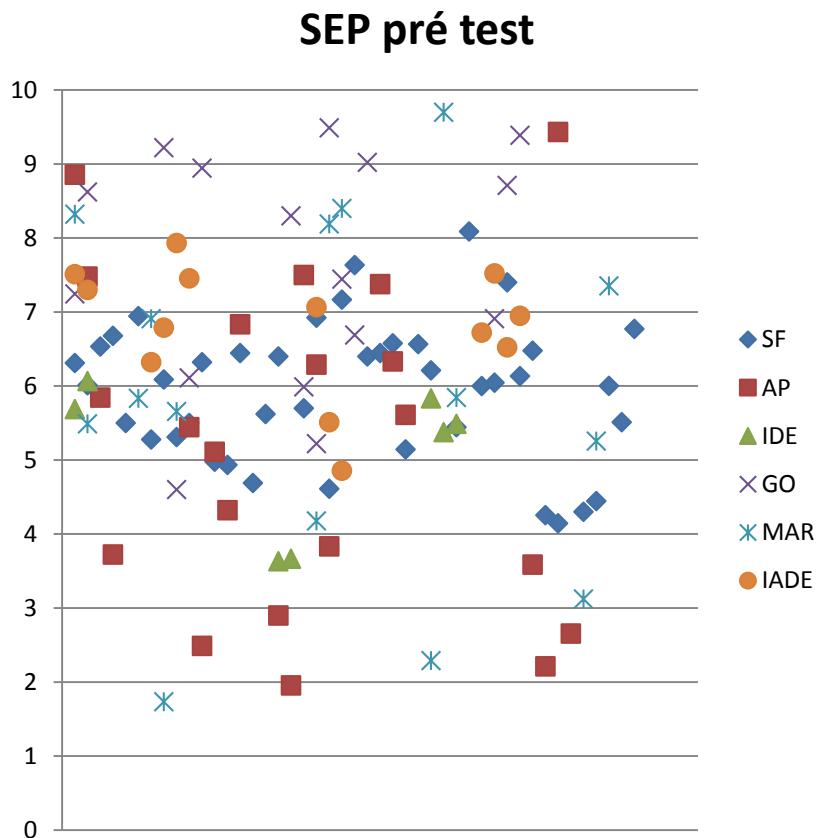
Résultats : population

- 12 sessions
- 9 maternités
- 124 professionnels
- 113 inclusions soit 91 % ETC



Résultats : SEP globaux

Augmentation du SEP global : Pré : 6,1 Post 7,8 (p<0,001)

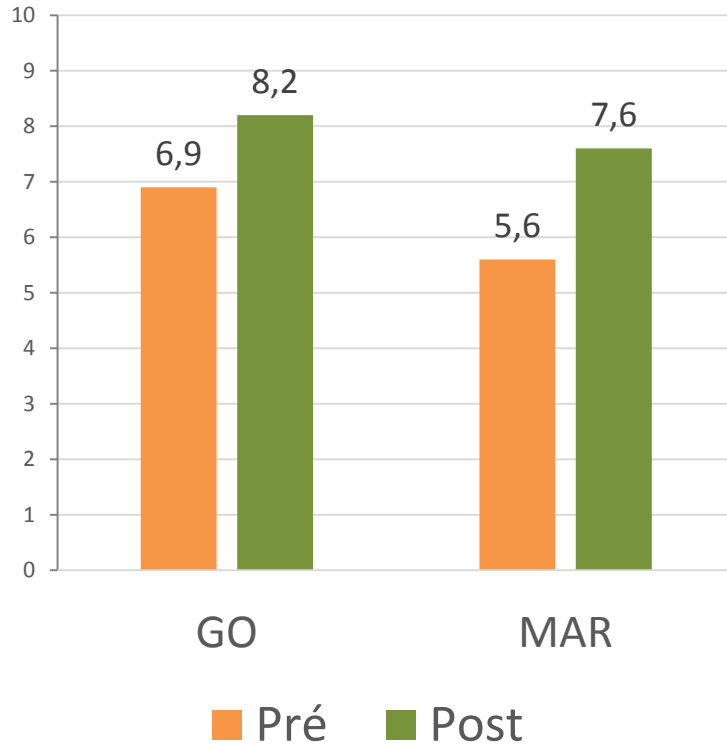


Actions spécifiques, propres à chaque métier

Quelques exemples de progression

- **MAR** : déterminer moment le + pertinent commande produits sanguins 6,2 / 8,2 **Delta +2** ($p = 0,004$)
- **GO** : mettre en place ballon tamponnement 7,6 / 9,2 **Delta + 1,6** ($p = 0,03$)
- **IADE** : utiliser feuille de suivi et gestion HPP 5 / 7,2 **Delta + 2,2** ($p < 0,001$)
- **SF** : évaluer saignement après césarienne 6,7 / 8,8 **Delta + 2,1** ($p < 0,001$)
- **AS** : évaluer saignement après accouchement VB : 4,4 / 7,8 **Delta + 3,4** ($p < 0,001$)
- **INF** : évaluer volume sang perdu 3,8 / 8,3 **Delta + 4,5** ($p < 0,001$)

Compétences « CRM »



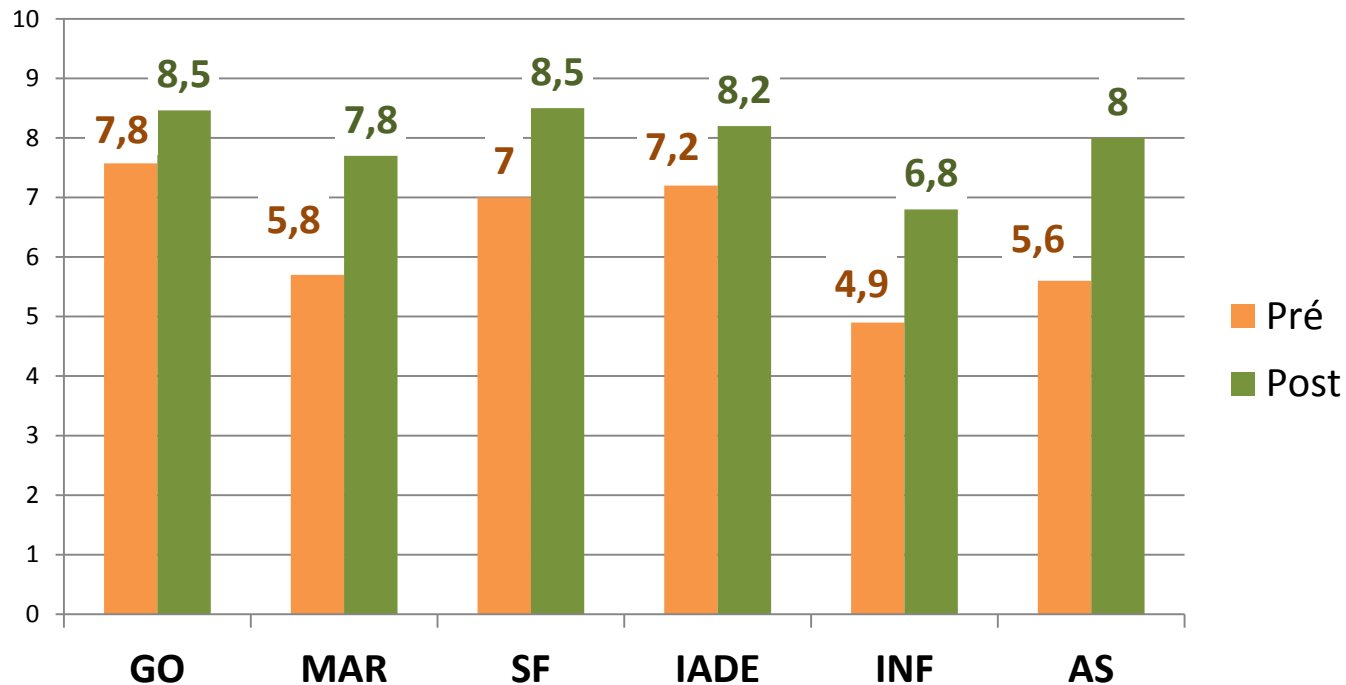
Leadership

Progression significative
pour les 2 professions
 $p < 0,001$

Communication

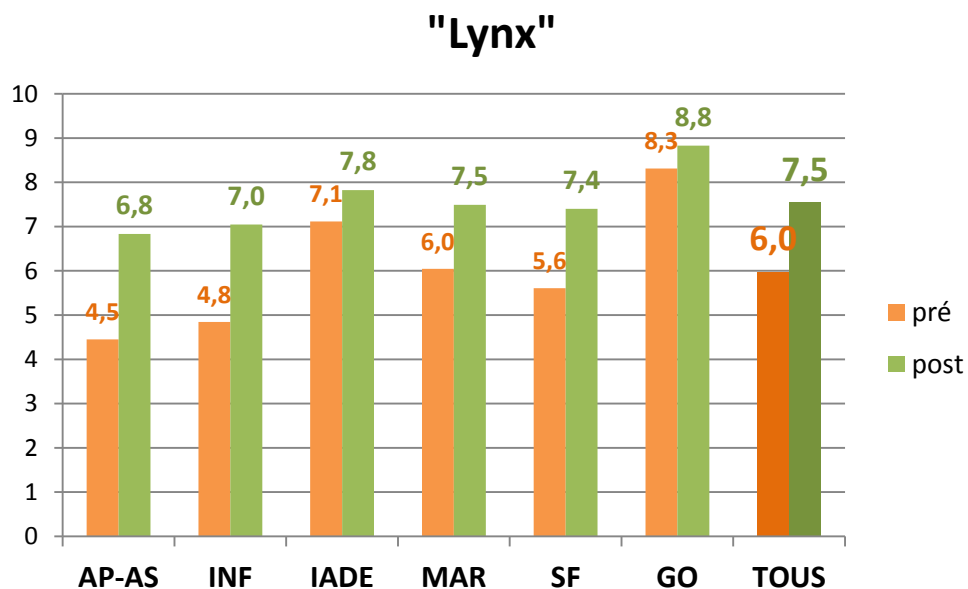
Progression pour l'ensemble des apprenants :

Pré test : 6,6 versus **8,1 en post-test** ($p < 0,001$)



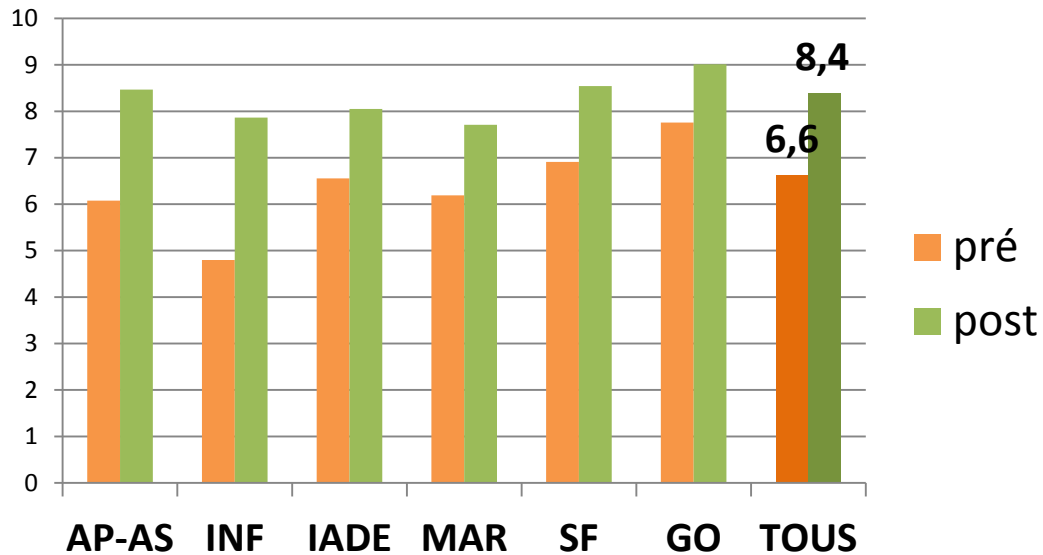
Tous $p < 0,05$

Capacité à détecter une anomalie et alerter : « Lynx »



MAR, SF, IADE, AP-AS : $p < 0,05$

La confiance dans l'équipe : SEC



Tous $p < 0,05$

Éléments de discussion

- **Limites** : effectifs, validité interne
- SEP et SEC : des auto-évaluations des **compétences perçues** par les professionnels. Ce qui sous-tend nos actions, notamment en situation d'urgence.
- **Evaluer** le travail d'équipe : grilles OSCAR, ANTS ...
- **Communication de crise** : « stop and think » reste difficile !
- Autre progression importante : **LYNX**
- **Audits organisationnels concomitants**

Alors, quel impact sur l'équipe ?

En quoi ça marche ?

- **Renforce fortement la confiance des professionnels, en eux, en leur équipe**
- Travail sur les rôles, procédures, **participation de tous** à détecter des anomalies (Lynx), **CRM**
- ***Bottom line impact ?***

Comment ?

- Sur site, **avec les organisations propres** de chaque maternité
- en équipe pluri pro et avec **formateurs pluri pro**
- Simu pleine échelle Favorise le travail réflexif => adaptation aux situations changeantes

Mais

- Est-ce que ça peut être transposé au quotidien, autres situations ?
- Impact à long terme ?
- Adhésion active du management ?
- Coût, lourdeur du back-office ...

Améliorer les pratiques professionnelles dans un réseau : plus-value de la simu

