

# Gestion des habilitations : comment faire ?

Docteur Imago Le 12/06/2020 à 07:00 | Dernière mise à jour le 11/06/2020 à 16:17

La décision de l'ASN sur l'obligation d'assurance qualité impose la mise en place d'un dispositif d'habilitation au poste de travail pour reconnaître et valider les savoirs et savoir-faire des professionnels en imagerie médicale. Comment ? Quand ? Pour qui ? Réponses dans cet article.



En février 2019, l'Autorité de sûreté nucléaire a publié [la décision n° 2019-DC-0660 « fixant les obligations d'assurance de la qualité en imagerie médicale mettant en œuvre des rayonnements ionisants »](#). Elle impose de mettre en place une démarche de management de la qualité et de gestion des risques en radioprotection.

L'article 9 de cette décision prévoit que « *Sont décrites dans le système de gestion de la qualité les modalités d'habilitation au poste de travail, pour tous les nouveaux arrivants ou lors d'un changement de poste ou de dispositif médical* ».

Cette exigence d'habilitation, si elle est classique en biologie médicale, est nouvelle dans notre spécialité. Nous allons tenter de l'éclairer, sous la forme d'une foire aux questions.

## Comment définir l'habilitation ?

L'habilitation est la reconnaissance par l'employeur de la capacité d'une personne placée sous son autorité à accomplir les tâches qui lui sont confiées. Elle garantit l'aptitude du professionnel à exercer une activité avec compétence.

Habiler un professionnel à un poste de travail, c'est reconnaître qu'il a les connaissances et les qualifications attendues pour assurer l'activité sur ce poste.

L'habilitation est donc la reconnaissance et la validation d'un savoir et d'un savoir-faire opérationnel.

## Qui doit être habilité ?

Une lecture restrictive de la décision ASN n° 2019-DC-0660 limite l'habilitation aux seuls professionnels qui manipulent les rayonnements ionisants, c'est-à-dire les médecins et les manipulateurs. Ce sont bien tous les médecins qui manipulent les rayons X qui sont concernés, et pas seulement les radiologues. Les chirurgiens, les cardiologues

interventionnels, les gastroentérologues interventionnels, les chirurgiens-dentistes, etc., sont également concernés. Dans une logique de maîtrise des risques, une lecture plus large étend l'habilitation à toutes les catégories professionnelles d'imagerie, en particulier les secrétaires des services et cabinets d'imagerie.

## **Qui délivre l'habilitation ?**

L'habilitation est délivrée par l'employeur. C'est logique, puisque c'est lui qui a la responsabilité de gérer les ressources humaines, de vérifier les diplômes à l'embauche puis d'organiser la formation continue pour mettre à jour les compétences et les maintenir à niveau.

## **Que faut-il faire pour habiliter un professionnel à un poste de travail ?**

Le processus d'habilitation d'un professionnel à un poste de travail comprend plusieurs étapes :

1. Définir les besoins pour chaque catégorie professionnelle en matière de compétences et de qualifications attendues. Ces besoins seront également les critères d'embauche.
2. Définir les critères d'habilitation.
3. Évaluer le professionnel sur la base de ces critères.
4. Si nécessaire, le former.
5. Évaluer l'efficacité de la formation.
6. Valider l'habilitation.
7. Enfin, évaluer régulièrement l'adéquation au poste de travail.

## **Sur quels critères habiliter un professionnel à un poste de travail ?**

Définir les critères qualitatifs et quantitatifs d'habilitation est une vraie question. Certains sont imposés par la réglementation. Ce sont d'ailleurs des prérequis à l'affectation au poste de travail : formation initiale exigée, formations imposées par la réglementation, comme les formations à la radioprotection des travailleurs et des patients (ainsi que leur renouvellement), la formation à la mammographie de dépistage ou la formation au *cone beam*.

D'autres critères sont propres à chaque site d'imagerie : autres formations continues attendues, expérience du professionnel sur le poste de travail, volume d'activité minimal nécessaire par opérateur et pour chaque catégorie d'actes, mises en situation et évaluations de pratiques. Cette liste n'est pas exhaustive.

## **Quand réaliser l'habilitation ?**

Selon la décision de l'ASN, l'habilitation d'un professionnel doit se faire à son arrivée dans le site d'imagerie, lors d'un changement de poste, lors d'un changement d'équipement, après modification d'un équipement déjà installé. La question de la revalidation de l'habilitation après une absence prolongée au poste de travail peut se poser. La décision de l'ASN ne l'impose pas.

## **Habilitation partielle ou totale ? Habilitation temporaire ou permanente ?**

Chaque professionnel reçoit une habilitation pour réaliser les différentes catégories d'actes d'imagerie dans son domaine de compétences. Selon les cas, l'habilitation peut être partielle (c'est-à-dire pour certaines tâches uniquement), ou totale (pour toutes les tâches). Un même professionnel peut être habilité pour plusieurs postes de travail et/ou plusieurs activités.

De même, l'habilitation peut être temporaire ou définitive.

Une limitation dans le temps peut parfois être justifiée, avec revalidation de l'habilitation à périodicité régulière et selon des critères prédéfinis, par exemple en cas de changement d'équipement ou d'interruption prolongée d'activité.

La décision de l'ASN n'impose pas de définir les modalités de suivi des compétences après habilitation.

## **Que faut-il faire pour les professionnels déjà en poste ?**

Il est surprenant de constater que la décision de l'ASN ne parle d'habilitation qu'en cas de situation de travail nouvelle « *pour tous les nouveaux arrivants ou lors d'un changement de poste ou de dispositif médical* ».

Nous devons donc nous poser légitimement la question de l'habilitation des professionnels déjà en poste. Faut-il les soumettre au processus d'habilitation ou considérer qu'ils sont habilités de fait ?

Pour éviter des différences de traitement entre professionnels du même site et par souci d'équité, nous recommandons vivement d'appliquer le processus d'habilitation à tous les professionnels, même à ceux déjà en poste et expérimentés.

## **Comment démontrer la conformité des compétences du professionnel à son poste de travail ?**

Puisqu'une démarche qualité s'inscrit dans la logique de la preuve et que les habilitations sont délivrées sur les compétences acquises, il convient de réunir les éléments de preuve et de traçabilité qui permettront de démontrer la maîtrise des savoirs et des savoir-faire. Quels sont-ils ?

### **Diplômes et fiches de poste**

Les diplômes témoignent de la formation initiale. Il faut donc vérifier les diplômes des médecins radiologues (remplaçants et téléradiologues compris), les diplômes et les numéros Adeli des manipulateurs.

Les fiches de fonction des manipulateurs, des ACIM et des radiologues, et si besoin les fiches de poste, doivent être rédigées.

### **Attestations de formation continue**

Les attestations de formation témoignent de la formation continue. Elles doivent être soigneusement archivées dans les dossiers des ressources humaines. Elles sont d'origines variées : formations professionnelles continues, dans le cadre ou non du DPC, formations à un nouvel équipement, une nouvelle technique, un nouveau logiciel, un nouveau RIS, un nouveau PACS, un nouveau dispositif médical, etc., mais aussi formations complémentaires lors des mises à niveau et des changements de version de ces outils.

## **Autres éléments**

D'autres éléments peuvent également être pris en compte : évaluation lors de mises en situation, contrôle de la qualité des examens réalisés, audit du respect des protocoles, comptabilisation du nombre de prises de postes, participations aux congrès, séminaires, journées d'information, staffs et réunions de concertation pluriprofessionnelles (RCP), lecture de la presse spécialisée, participation au suivi et à l'entretien régulier de la démarche qualité, participation à la rédaction, l'application et la révision des protocoles/procédures, participation aux comités de retour d'expérience (CREX) internes, aux CREX/RMM des services de soins, comptes rendus des entretiens professionnels et/ou des entretiens d'évaluation, etc.

D'autres documents peuvent être utilisés : guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel arrivant, plan de formation annuel, points d'étape réguliers avec le tuteur et l'encadrement, tests de connaissance, etc.

## **Faut-il faire une cartographie des habilitations ?**

Chaque professionnel reçoit une habilitation qui doit être tracée dans une fiche personnelle d'habilitation. Nous recommandons également de réaliser une cartographie des habilitations par catégorie professionnelle et de la tenir à jour.

La forme de cette cartographie peut être très simple. Par exemple, puisque tous les médecins radiologues ne réalisent pas tous les examens, un tableau de compétences qui précise qui fait quoi peut suffire.

Hervé LECLET  
Médecin radiologue  
Consultant en organisation en imagerie médicale  
Société Santopta  
[www.santopta.fr](http://www.santopta.fr)