



ESPACECOMPÉTENCES

CENTRE DE FORMATION
DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Thème du congrès

Le manque de personnel qualifié en réadaptation :
Quels sont les défis pour le secteur de l'éducation?

Principes de formation dans le domaine
des thérapies et des soins

Pierrette Chenevard

Directrice Générale d'Espace Compétences

REHA Ticino 30 septembre 2022

Principes de formation dans le domaine des thérapies et des soins

- ✓ Un concept de formations existe
- ✓ Les professionnels se forment
- ✓ Des titres valorisant sont proposés par
 - des grandes universités
 - des centres de formation prestigieux, comme EC

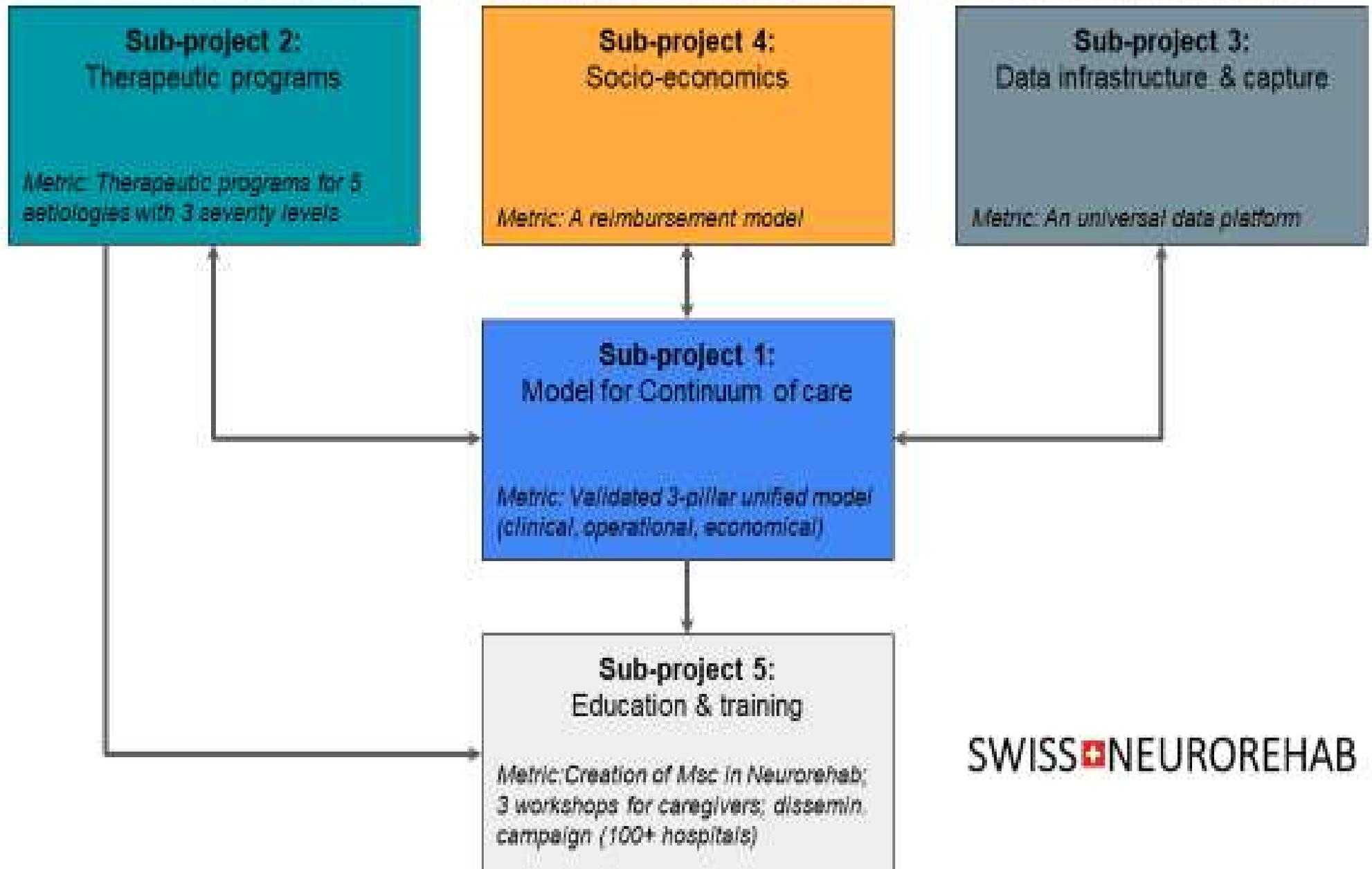


Merci
au Prof. Andrea Serino et
à Manuel Salazar!
Ils ont osé lancer un projet national
exceptionnel et nous y ont invités.

La revue Compétences de H+, en juin 2022, titrait un article comme suit:

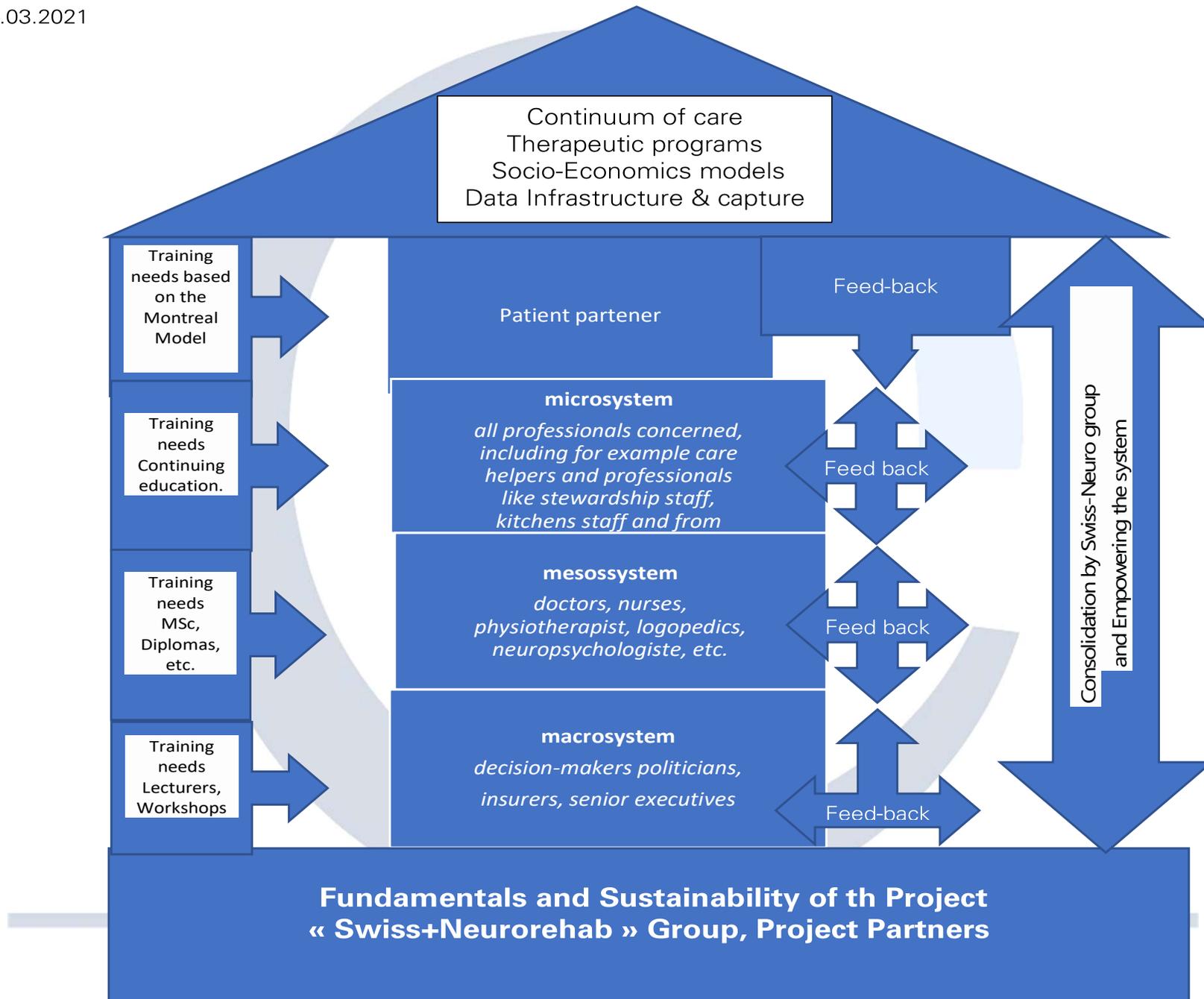
**Espace Compétences à bord
du Flagship SwissNeuroRehab**

PROVIDING SWITZERLAND WITH A SUSTAINABLE HEALTHCARE MODEL FOR NEUROREHABILITATION



Un concept de formations élaboré avec SwissNeuroREHAB

PCH-MS/EC/21.03.2021



Des structures de formations existantes

liste non-exhaustive

Patient meso, micro	Perfectionnement, Formations certifiantes y compris CAS/DAS/MAS
meso, micro	Masters universitaires Exemple: En sciences du mouvement et du sport
macro, meso	Congrès nationaux - internationaux <ul style="list-style-type: none">• SPRINT: Symposium on Patient Rehabilitation, Innovation and NeuroTechnologies• Simposio Reha Ticino• CALASS

En construction

micro, patient	Associations des patients en Suisse Ateliers "Patient-partner - Montreal Model".
meso, micro	Brevet fédéral: Spécialiste en réhabilitation
meso, micro	Diplôme fédéral: Expert en réhabilitation
meso, micro	Msc. Spécialisation en neuroréhabilitation avec un rayonnement national and international (EPFZ)
macro	New : national and international congrès

La formation : outil pour lutter contre la pénurie des soignants?



Au fil du temps...

1945, l'Association des infirmières propose de **former** pour parer à une pénurie. La Croix-Rouge Suisse (CRS) forme – Ecoles d'infirmière se déploient dans le monde.

1982, comme chez nous, les institutions américaines (USA) vivent des problèmes de **recrutement** et de **rétenion** qui génère une grave pénurie d'infirmières. Il en émerge le concept de Magnet Hospitals proposant entre autre:

- Organisation favorisant et soutenant la pratique infirmière professionnelle,
- Empowerment des cadres infirmiers
- Investissements dans la **formation** et dans l'expertise des infirmières.

2004, Mise en place des **HES et la formation ASSC**, dans l'espoir **d'attirer plus de talents** dans le secteur des soins.

Entre 2012 et 2019 :

- De 1800 à 3000 Infirmiers ~40% (ES/HES)
- De 4000 à 6200 ~35% (CFC) .

2022, en Suisse les infirmières et infirmiers sont dans la rue pour dénoncer la pénurie de personnel



Titre de l'éditorial du Journal 24h, mardi 13 septembre 2022

« Blues des blouses blanches »

Épuisées et découragées, les infirmières sont de plus en plus nombreuses à quitter le métier. Seule une amélioration rapide de leurs conditions de travail pourra limiter l'hémorragie.



Image : Beijing Children Hospital –Dr Junhua Zhang – présentation au SPS d'Espce Compétences, 2018

On forme mais on peine à les garder!

T 2.5 Taux de sortie de la profession des soignants du degré tertiaire par classe d'âge, en %, 2016-2018

	Taux de sortie de la profession		
	Valeur moyenne	IC (95%)	
20-24 ans	36,0%	32,2%	39,8%
25-29 ans	27,2%	24,7%	29,7%
30-34 ans	34,5%	32,0%	37,0%
35-39 ans	42,0%	39,5%	44,5%
40-44 ans	42,7%	40,2%	45,2%
45-49 ans	10,9%	38,5%	43,3%
50-54 ans	39,8%	37,6%	42,0%
55-59 ans	47,3%	45,1%	49,55
60-64 ans	65,1%	62,8%	67,4%
65+ ans	98,6%	98,2%	99,0%

Source: OFS – Relevé structurel 2016-2018 (analyse Bureau BSS)

© Obsan 2021

Former, c'est réfléchir en termes de capital humain

- Garantir un niveau de compétences en regard de l'évolution des environnements (PESTELE)
- Inscrire une politique des ressources humaines intégrant le concept de carriérologie pour chacun et chacune
- Oser de nouveaux projets institutionnels
- Répondre à un projet personnel pour évoluer
- ...

Exemple de difficulté pour les DRH

Définir les différences de compétences entre ces professionnels

- Soins infirmiers → DNI, DNII, Bachelor, Diplôme-ES
Clinicienne en diabétologie vs Diplôme fédéral en Diabétologie
Clinicienne vs Master en soins infirmiers
- Assistant en soins → ASSC, ASA, Aide en soins
BF en soins longue durée pour ASSC et ASE

Comment garder les professionnels en fonction ?



2 axes de réflexion



La carriérologie
dans les soins



Fatigue
compassionnel &
Burnout

Carrièreologie dans les soins



Le travail au cours de l'histoire

Sociétés primitives :

Le travail ne permet pas de distinguer les gens

Jusqu'au XVII^{ème} siècle :

Le travail est dédié principalement aux occupations de l'esprit, de l'art et des lettres

Sociétés industrielles et postindustrielles :

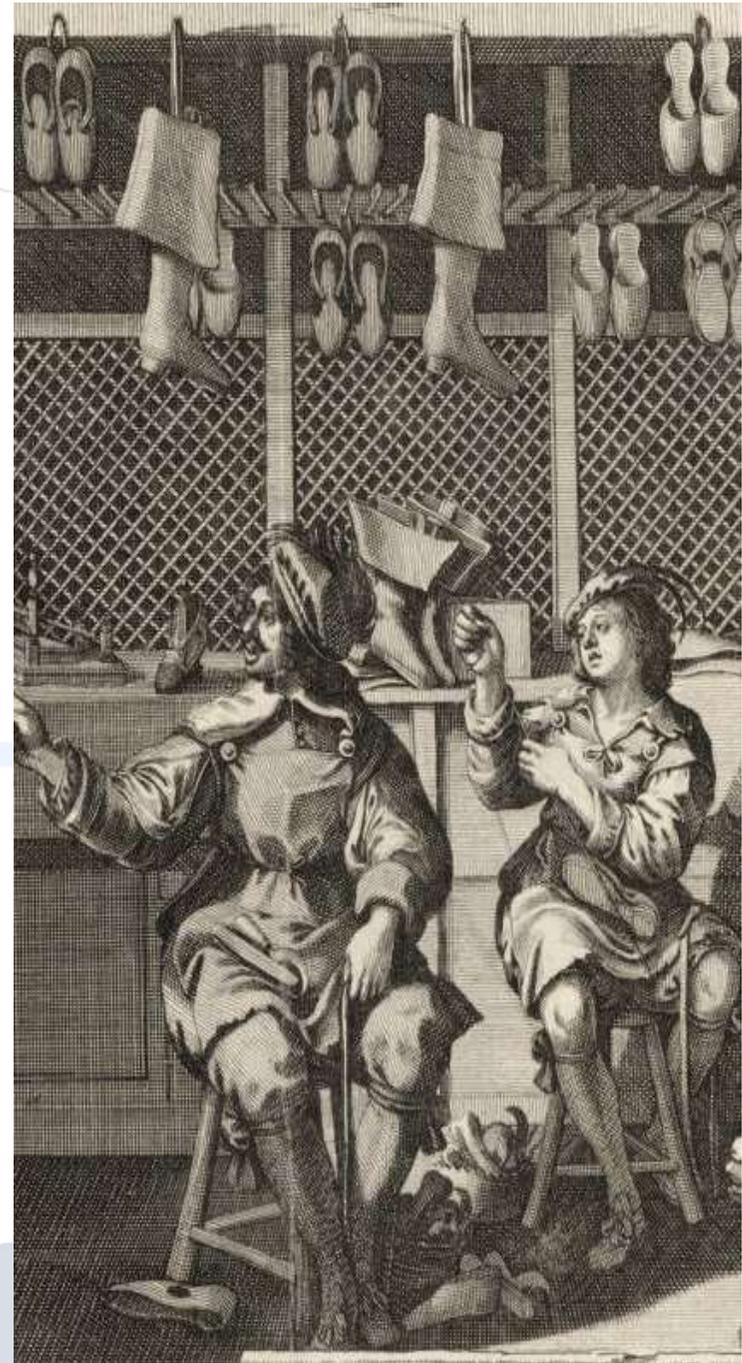
Individu évalué par son utilité économique, sociale ou socio-économique.

Productivité / Utilitarisme

Monde moderne

Etat social

Essor des moyens de production et de productivité



21ème siècle : changement de paradigme

Le règne de la **discontinuité** professionnelle.

La personne a besoin de **redéfinir périodiquement** ses orientations en matière de participation socioprofessionnelle au sein du marché du travail ou de l'activité.



TROUVER DU
S DANS SON
TRAVAIL!

Carriérologie

L'étude scientifique des divers événements psychosociaux de la carrière et ceux de la pré- et post-carrière

La carriérologie va au-delà d'une réflexion sur l'insertion dans le marché du travail

C'est donner du sens à son travail et à sa carrière tout au long de sa vie

Par son travail, l'adulte est amené à se poser des questions sur l'orientation ultime de sa vie

En termes de carrièreologie dans le soins, on ne pense que trop souvent

La profession d'infirmière offre de nombreuses possibilités de spécialisation, d'approfondissement

Ainsi que des carrières scientifiques, dans le management ou l'enseignement

Avec un Msc en sciences infirmières, un Doctorat (PhD)

Comment la formation peut contribuer à la carriérologie

En intégrant les apprentissages acquis dans les futurs cursus de formation (écologie)

En offrant des espaces de réflexion pour discuter de la vie professionnelle

En aidant à mettre en perspective des activités pour donner sens au travail

Les collaborateurs que

Leur formation soit reconnue nationalement
→ estime de soi

Leur formation permette la pratique de nouvelles activités/prestations
→ valorisation de leur expertise

La formation soit reconnue par les pairs
→ sentiment d'appartenance à groupe d'experts

Elle soit aussi valorisée financièrement
→ question satisfaction - et non motivation

Réflexions menées avec
le Conseil d'Administration
d'Espace Compétences

Comment apporter le concept de carriérologie
au sein des institutions

Comment mieux renseigner les départements
RH et les Dirigeants sur la carriérologie
dans les soins?

Fatigue compassionnelle & Burn-out



Deux courants conceptuels principaux définissent la fatigue compassionnelle

1. «Une conséquence négative du contact prolongé avec la souffrance d'autrui, à l'occasion de laquelle le soignant témoigne de symptômes tels que la colère, la dépression et l'apathie » (Sciences infirmières)
2. «Le sentiment d'épuisement physique et émotionnel que les professionnels de la relation d'aide sont susceptibles de développer au contact de la souffrance, au point que leur vision du monde et leurs croyances fondamentales en sont profondément et durablement ébranlées» (psycho-traumatologie)

Fatigue compassionnelle ≠ Burnout



Le burnout est davantage la conséquence de facteurs de stress d'ordre organisationnel, comme

- Surcharge de travail
- Cahier des charges et rôle du professionnel insuffisamment définis ou délimités
- Manques de ressources humaines ou logistiques, etc.

fatigue compassionnelle vs burnout

	TABEAU 1	Distinction entre fatigue compassionnelle et épuisement professionnel	
	Fatigue compassionnelle	Épuisement professionnel (burnout)	
Mécanisme causal	Résulte du stress émotionnel et psychique vécu lorsque le professionnel s'engage avec autrui avec empathie et compassion	Est la conséquence de facteurs de stress d'ordre organisationnel tels que la surcharge de travail, un cahier des charges et un rôle du professionnel mal définis ou délimités, des insuffisances en ressources humaines ou logistiques	

Source : revue-medicale-suisse/2021/724/ Fatigue compassionnelle : une réalité inéluctable dans le contexte d'une crise pandémique ? Ptof. Patrick Bodenmann

Agir selon fatigue compassionnelle ou burnout

Les mesures pour aider une
personne souffrant de fatigue
compassionnelle

sont différentes

Des mesures visant les
problématiques organisationnelles
amenant au burnout



Agir selon

Facteurs de risque individuels	Facteurs professionnels	Facteurs organisationnels
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau d'exigence élevé pour la qualité des soins prodigués • Antécédents personnels de vécus ou d'expériences traumatiques • Soutien social insuffisant (au domicile et au travail) • Niveau élevé des responsabilités familiales et parentales • Difficultés, voire incapacité, de répondre aux exigences du poste d'activité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition répétée et prolongée à la souffrance et aux traumatismes des patients ou bénéficiaires • Mauvaise qualité dans le travail et la cohésion des équipes • Pauvreté dans la diversité des tâches et occupations professionnelles • Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines insuffisantes • Formation insuffisante des équipes et professionnels • Espaces de supervision manquants ou inadaptés • Intensité et charge de travail élevées • Isolement professionnel • Contraintes financières ou bureaucratiques • Niveau d'exigence élevé pour la qualité des soins prodigués • Impossibilité d'influencer les stratégies et procédures institutionnelles
Stratégies employées	Stratégies employées	Stratégies employées
<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les chances d'identifier soi-même la problématique au travers de la formation • Développer des stratégies favorisant la résilience • Développer et nourrir des pratiques régulières visant à prendre soin de soi-même (par exemple, au travers d'activités physiques, culturelles, spirituelles, etc.) • Si besoin, faire appel aux professionnels de la santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les professionnels et les institutions à la problématique de la fatigue compassionnelle • Former les professionnels à la détection des signes et symptômes évocateurs de fatigue compassionnelle • Si approprié, diversifier le type et/ou limiter la charge de travail du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Former et développer les connaissances et compétences du professionnel dans son champ d'activités • Organiser à intervalles réguliers des rencontres formelles ou informelles de débriefing • Mettre en place des supervisions individuelles régulières • Lorsque possible, faire appel aux services de spécialistes de la fatigue compassionnelle

Exemple d'une situation de fatigue compassionnelle

prof. patrick bodenmann rev med suisse 2021 ; 17 : 254-7 vignette clinique

Arnaud, âgé de 37 ans, est infirmier-chef du service d'urgence d'un hôpital régional.

- Travaillant depuis 5 ans, il est promu pour ses compétences professionnelles et ses qualités humaines.
- Son activité clinique au quotidien lui apporte généralement une grande satisfaction, et il se sent décidé à relever les défis, malgré la survenue de cette pandémie SARS-CoV-2.
- Au fil des mois, l'enthousiasme et la détermination d'Arnaud s'éteignent progressivement et font place de manière insidieuse à des sentiments mélangés de frustration, de fatigue, voire de tristesse.

Exemple d'une situation de fatigue compassionnelle

prof. patrick bodenmann rev med suisse 2021 ; 17 : 254-7 vignette clinique

Arnaud s'est senti particulièrement blessé lorsqu'il a été convoqué par son cadre.

Des lettres de plaintes ont été rédigées par 3 patients, pris en charge dernièrement aux urgences, reprochant à Arnaud une attitude insultante et non professionnelle.

Arnaud est aussi choqué que son cadre de lire ces doléances.

Arnaud ne s'y reconnaît pas. Il a toujours fait preuve jusqu'alors d'un grand professionnalisme et d'une empathie sans égale vis-à-vis des patients.

Exemple d'une situation de fatigue compassionnelle

prof. patrick bodenmann rev med suisse 2021 ; 17 : 254-7 vignette clinique

Son cadre lui demande de prendre des jours de repos, le sentant « au bout du rouleau ».

Ce qu'il accepte à contrecœur et non sans un profond sentiment de culpabilité et d'injustice.

Comment peut-il en effet quitter son poste, alors que le personnel soignant est déjà en sous-effectif ?

De plus, où est la reconnaissance de toutes ces heures supplémentaires qu'il a faites spontanément, par devoir et solidarité ?

Et puis, il ne s'agit « que » de trois lettres de plaintes, alors qu'il a soigné et sauvé tant d'autres patients.

Et donc, il part.

Exemple d'une situation de fatigue compassionnelle

prof. patrick bodenmann rev med suisse 2021 ; 17 : 254-7 vignette clinique

Quelques jours plus tard, les ressources humaines reçoivent un appel téléphonique d'Arnaud, leur annonçant qu'il ne reviendra pas au travail pour une durée indéterminée.

A Espace Compétences, nous sommes préoccupés

Nouvelles formations en lien avec la fatigue compassionnelle et le burnout

Defusing - Debriefing professionnel

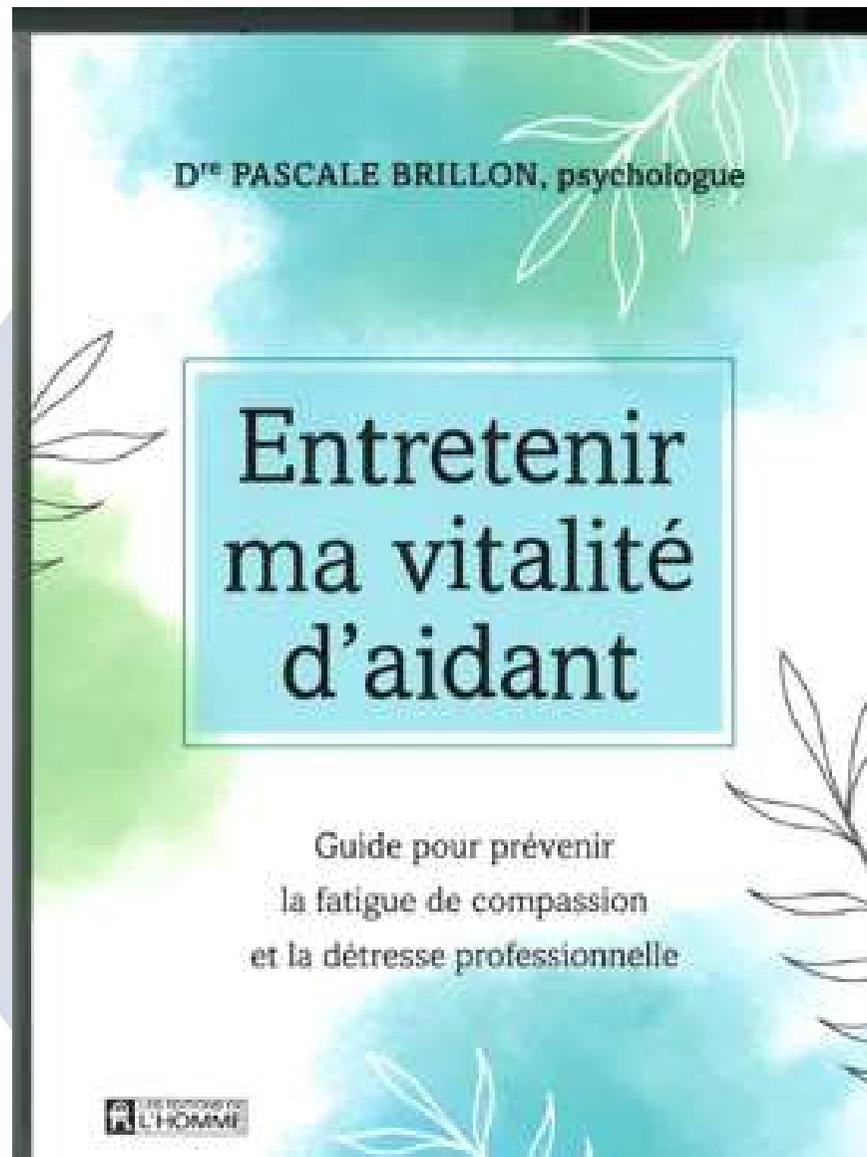
Détecter les risques psychosociaux

Eviter l'épuisement et la fatigue compassionnelle

Nous avons renforcé l'accompagnement individuel des participants

Nous avons une liste de psychologues qui peuvent répondre à une urgence, si la personne souhaite consulter rapidement

Recommandation de lecture



Sans médecins – Sans soignants pas d'hôpitaux - pas de prestations

