

Allocution de Sr Françoise Bakhache

LES INFIRMIERES FORCE VITALE DE CHANGEMENT

Le monde entier célèbre la Journée Internationale de l'Infirmière en mémoire de l'infirmière Florence Nightingale, la 1^{ère} personne au 19^{ème} siècle à poser les bases de la profession infirmière contemporaine qui est le résultat d'études, d'enseignement, d'entraînement, de pratique, et qui se finalise dans une base solide de compétences capables de se transférer dans tous les milieux et auprès de tous les patients.

La Journée Internationale des l'Infirmières a été initiée par le Conseil International des Infirmières (CII).

Le Conseil international des infirmières (CII) est une fédération de plus de 130 associations nationales (ou ordres) d'infirmières représentant plus de 16 millions d'infirmières du monde entier. Le Liban est membre depuis 1969.

Fondé en 1899, le CII est la plus importante et la plus influente des organisations internationales de professionnels de la santé. Ses organes statutaires qui fonctionnent pour un mandat de 4 ans sont le Conseil des Représentantes d'Associations Nationales (CRN) qui en est l'organe décisionnel, le Conseil d'Administration, le Comité Exécutif et le Directeur Général.

Géré par des infirmières pour des infirmières, le CII œuvre dans le but de garantir des soins infirmiers de qualité pour tous, des politiques de santé solides, le progrès du savoir infirmier et l'existence dans le monde entier d'une profession infirmière respectée et d'une main d'œuvre infirmière compétente, motivée, et satisfaite. Il vise aussi à développer, des associations nationales d'infirmières, influentes, visionnaires, innovantes et représentatives.

Un plan stratégique quinquennal présente ses activités et ses travaux à réaliser pour atteindre les objectifs fixés pour la période de sa gouvernance.

Porte - parole des infirmières au niveau international, il organise un congrès tous les 4 ans durant lequel on procède aux élections des instances statutaires.

Et il lance tous les ans, à l'occasion du 12 mai, en parallèle aux célébrations des pays membres, un dossier de réflexion et d'études qui concerne la profession et les professionnels.

Le thème du dossier du 12 mai 2014 est :

Les infirmières, une force pour le changement :
Une ressource vitale pour la santé

Le dossier du 12 Mai 2014.

Le dossier couvre les grands aspects de la crise mondiale de la main-d'œuvre infirmière.

La Présidente en fonction, Mme CHAMIAN, le présente en disant :

« Il est désormais admis que la santé de la population mondiale dépend de la disponibilité de personnels soignants bien formés, motivés et en nombre adéquat, et que l'accès équitable à des services de qualité est impossible sans infirmières bien préparées et en effectifs suffisants. C'est pourquoi le CII a décidé de mettre l'accent, à l'occasion de la Journée internationale des infirmières de 2014, sur la ressource vitale que constitue la main-d'œuvre infirmière.

Les chapitres du dossier

Introduction (OMS).

- 1^{er} - Le déséquilibre entre l'offre et la demande.
- 2^{ème} - La Planification de la main - d'œuvre infirmière.
- 3^{ème} - La charge de travail des infirmières.
- 4^{ème} - le Cadre de travail.
- 5^{ème} - Les défis à relever

Introduction.

Par ses considérations générales, l'OMS nous place au cœur du sujet. Son rapport sur la santé dans le monde, intitulé *Travailler ensemble pour la santé*, constate que la pénurie de personnels de santé est très aiguë dans plus d'un pays et que le problème dépasse les frontières nationales.

Il relève que l'accès équitable à des services de santé de qualité est impossible faute d'infirmières bien préparées et en effectifs suffisants. Il confirme que l'investissement dans la profession infirmière peut changer la donne et les infirmières sont plus que jamais appelées à jouer un rôle déterminant et à donner la pleine mesure de leur potentiel dans les systèmes de santé. (Browne *et al.* 2012).

1^{er} - Le déséquilibre entre l'offre et la demande de personnels

À l'heure actuelle, les marchés du travail sont atteints de nombreux déséquilibres. Les plus graves tiennent à la sécurité de l'offre de main-d'œuvre et expliquent les pénuries, le sous-emploi des professionnels de santé. Les gouvernements n'hésitent pas à agir sur l'offre de professionnels de santé en réaction à des impératifs politiques, eux-mêmes déterminés davantage par des problèmes financiers que par la rationalité du marché ou par la réalité épidémiologique

La sécurité de l'offre est également affectée par les migrations. La pénurie d'offre identifiée pourrait être mitigée par l'accueil d'infirmières migrantes venues d'autres systèmes de santé. Des pays avec des systèmes de santé bien structurés font déjà savoir qu'ils entendent remédier à leur pénurie prévisible de compétences en recrutant des infirmières hors de leurs frontières.

Les mouvements migratoires ont, des effets positifs peut être mais surtout négatifs vue la perte de compétences vitales pour certains systèmes de santé déjà fragiles.

Kingma en 2007, dans une étude détaillée des migrations internationales d'infirmières, conclut que la recherche de main-d'œuvre se présente à l'heure actuelle comme une chasse aux talents très bien organisée au niveau mondial, à laquelle les infirmières sont parties prenantes. Il ajoute que les migrations transfrontalières sont le symptôme de problèmes systémiques plus vastes qui incitent les infirmières à quitter leurs emplois. La mobilité déjà problématique des infirmières s'aggrave en cas d'exploitation des migrants ou de pénurie de personnel infirmier.

L'injection d'infirmières migrantes dans des systèmes de santé dysfonctionnels, incapables d'attirer et de retenir la main-d'œuvre locale, ne résoudra pas les pénuries de personnel infirmier. Et Squires et ses co - auteurs, dans une étude récente en 2013 considèrent que les

systemes de santé doivent compter aussi avec le phénomène des migrations internes et les difficultés qu'elles posent dans la fidélisation de leurs agents de santé en cours d'exercice.

2^{ème} - La Planification de la main - d'œuvre infirmière.

La planification doit s'étendre des pouvoirs publics, inconscients souvent de l'envergure du problème, aux employeurs des établissements et être évaluée en permanence.

La planification de la main-d'œuvre est tributaire de l'entrée dans la profession infirmière d'un nombre des nouvelles recrues qui sont nécessaires pour prodiguer des soins à la clientèle. La cible est ici, de recruter un nombre suffisant d'infirmières qualifiées.

Pour y parvenir, nous avons besoin d'une planification active, d'institutions de formation dotées d'un corps enseignant compétent, d'une réglementation professionnelle robuste et de la possibilité de recruter. Cette préparation initiale exige une excellente relation de travail entre les secteurs de l'enseignement et de la santé. L'équilibre entre ces deux secteurs conditionne l'efficacité, l'efficacité et l'équité.

La planification doit être abordée dans la perspective de la durée de vie professionnelle des infirmières. Il peut s'avérer utile, à cet égard, de considérer successivement l'entrée dans la profession infirmière, la performance de la main-d'œuvre disponible et le moment choisi par les infirmières de quitter en fin de carrière ou en pleine force de travail.

La perte d'expérience et de connaissances subie par la main-d'œuvre, suite à ces départs, constitue un coût d'opportunité et des répercussions importantes sur la capacité de la main-d'œuvre infirmière de relever les défis auxquels elle est confrontée.

La planification doit aussi préparer la relève en assurant un processus de détection et de formation des cadres supérieurs ou des leaders potentiels, ainsi que de toute autre personne destinée à assumer des fonctions critiques pour l'entreprise. Une planification insuffisante de la relève peut être identifiée comme un défi majeur pour les soins infirmiers et le système de santé (OMS 2006).

Un domaine à ne pas omettre dans la planification concerne les besoins (et les chiffres) relatifs aux personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail et qui sont souvent sous-estimés. Il reste beaucoup à faire pour aider les infirmières à reprendre une activité professionnelle après une interruption de carrière (CII 2010a). Il serait utile de systématiser la préservation des compétences de cette ressource humaine invisible mais importante, et de répondre à ses besoins particuliers.

Pour terminer il apparaît clairement que le fait de connaître les effectifs d'infirmières disponibles et d'y répondre n'est qu'un élément de la réponse. Cette connaissance doit être rapprochée de la compréhension du volume et de la complexité du travail exigé des infirmières, de même que d'une estimation correcte des compétences disponibles pour ce faire. Cette nécessité explique la mise au point d'une gamme d'outils destinés à mieux comprendre la charge de travail des infirmières.

3^{ me} - La charge de travail des infirmières.

Si le concept de « *charge de travail des infirmières* » est bien document  par la littérature, il n'en existe cependant pas de définition unique (Walker & Hendry 2009). L'accent est mis sur le volume et le niveau de travail infirmier et n'intègre pas le travail accompli par les infirmières pour le compte des patients, des familles et des communautés, et pour leurs collègues, notamment dans l'éducation et l'administration.

Les approches les plus courantes de la charge de travail du personnel sont basées sur une quantification du volume de soins infirmiers à prodiguer et les systèmes d'information de santé sont de plus en plus conçus pour faciliter ces démarches.

Toutefois, l'importance de disposer de systèmes d'information fiables demeure, de même que la nécessité d'améliorer la collecte des statistiques (Cipriano & Hamer 2013). Une étude internationale en 2013 (Dowding *et al.*) montre à quel point ces questions sont mal comprises. Les auteurs se sont efforcés de définir des priorités de recherche en informatique infirmière concernant les soins prodigués aux patients. Ils constatent qu'en dépit des données probantes de plus en plus nombreuses relatives à la conception et à l'évaluation des technologies d'information de santé, ces dernières demeurent concentrées avant tout sur la pratique médicale.

La diversité de ces facteurs montre à quel point il est difficile de mesurer l'intégralité de la charge de travail des infirmières. La plupart des outils auxquels les organisations ont recours pour ce faire ne portent que sur certains facteurs seulement.

Cela dit, le fait de comprendre et de mesurer la charge de travail peut donner des informations fiables et basées sur des preuves et donc améliorer la gestion de la main-d'œuvre infirmière. Utilisée avec d'autres données, cette information montre comment la relation entre les niveaux de dotation d'effectifs et la charge de travail modifie la qualité et le coût des soins et comment le cadre de travail améliore ou nuit aux résultats.

4^{ème} le Cadre de travail.

Dans les situations de travail en perpétuel changement vécues par les professionnels de santé l'importance du cadre de travail en tant que facteur-clé de la compréhension du déploiement des ressources infirmières est malheureusement sous-estimée, comme le montre plusieurs études récentes. (2010 et 2011 - Aiken *et al.* 2011a - Brown *et al.* 2010).

Les résultats de ces études précisent qu'en l'absence d'un cadre de travail positif, le simple recrutement de nouvelles infirmières n'aura que peu ou pas d'effet. À l'inverse, le fait d'intégrer de nouvelles infirmières dans un cadre marqué par une bonne culture de travail sera beaucoup plus productif (Aiken *et al.* 2011b).

Il note aussi que « l'interaction forte entre le personnel infirmier et son cadre de travail implique que l'effet de la dotation en personnel infirmier dépend de l'environnement de travail et, réciproquement, que l'effet de l'environnement de travail est subordonné à la dotation en personnel infirmier ».

L'amélioration du cadre de travail nécessite moins de ressources que le recrutement de nouvelles infirmières. Par contre, il suppose que le système de santé soit en mesure de modifier, de l'intérieur, la manière dont il est géré et dirigé.

Une autre enquête en 2008 a révélé que 80 % des travailleurs de santé du Swaziland quittaient la profession, s'y estimant négligés et insuffisamment valorisés (Beleta 2008).

Sur la base de ce constat, le CII et ses partenaires ont ouvert le Centre de bien-être pour travailleurs de santé au Swaziland, le premier de son genre dans le monde (2006). Cet établissement offre aux travailleurs de santé et à leurs familles proches une gamme de services supprimant la plupart des obstacles à l'accès aux services de bien-être : en meilleure santé, la main-d'œuvre est mieux placée pour répondre aux besoins du reste de la population (CII 2011).

Le rapport de l'OMS sur la santé dans le monde confirme cette appréciation (2006) et précise que « les stratégies visant à accroître la performance du personnel sont cruciales; elles peuvent assurer un personnel motivé et productif et faciliter le recrutement et la fidélisation des effectifs.

Le cadre de travail enfin doit être propice à tous les types d'apprentissage et de perfectionnement professionnel pour permettre à tous les intervenants de s'engager dans un changement durable et dans l'amélioration continue.

L'utilisation optimale des ressources du secteur infirmier est celle qui permet aux infirmières de donner, dans leur pratique, la pleine mesure de leur éducation, de leur formation et de leurs capacités.

5^{ème} - Les défis à relever

Le dernier chapitre du dossier intitulé « **Considérations essentielles** » concerne **l'encadrement à tous les niveaux.**

De nombreux rapports décrivent le rôle déterminant de l'encadrement pour l'instauration, à tous les niveaux du système de santé, de cadres de travail de qualité, et pour la mise en œuvre des nouvelles formes de prestation des soins.

Par contre, on connaît peut-être moins bien le style de leadership qui permet d'atteindre ces objectifs. Dans une revue systématique de la littérature, (Cummings *et al.* 2010) on identifie plusieurs approches du leadership particulièrement efficaces dans le secteur infirmier.

Ces auteurs soulignent notamment l'importance des compétences relationnelles, par opposition aux compétences liées aux tâches. Compte tenu de l'évolution des rôles et des méthodes de travail, il est important d'engager l'ensemble du personnel en tant que partenaire à part entière du processus. L'exercice du leadership a un impact émotionnel fort sur les équipes.

C'est pourquoi les cadres de tous niveaux doivent considérer leurs employés comme des individus à part entière et collaborer avec eux à la réalisation des objectifs qu'ils ont fixés avec eux pour leurs patients, leur fonctionnement et leur développement.

L'approche du leadership peut envisager la collaboration à l'échelle de l'établissement.

Il s'agira notamment de moderniser les cadres réglementaires qui font partie intégrante du système de fonctionnement, d'élaborer des projets communs dans lesquels les cadres infirmiers sont des partenaires à part entière dans cette évolution nécessaire.

Et comme tous les systèmes de santé sont confrontés à des contraintes de ressources, les infirmières qui sont ou seront appelées à assumer des postes-clés de direction ou d'encadrement doivent se préparer à gérer des évolutions rapides dans un environnement axé sur la mondialisation et sur la technologie, mais où les ressources financières et humaines sont comptées.

Pour tenir compte des stades de ce développement elles sont appelées à créer de nouveaux outils, ou adapter des outils existants, en vue d'une efficacité maximale.

Elles devront être formés pour mobiliser les connaissances et adopter la réflexion critique et éthique qui leur permettront de contribuer pleinement, en tant que membres d'équipes de soins conscientes de réalités locales et connectées au reste du monde, aux prestations centrées sur les besoins des patients et des populations (Frenk et al. 2010).

Pour clôturer le dossier le CII s'adresse à la Responsabilité personnelle des infirmières.

Notre réflexion sur le rôle des infirmières en tant que moteur du changement doit nous engager dans une évaluation critique de la responsabilité qui nous incombe à titre individuel. Si nous ne sommes pas satisfaites de la manière dont les infirmières sont considérées et traitées sur leur lieu de travail, alors nous avons l'obligation d'agir (Darbyshire 2010).

Il nous faut admettre qu'il dépend de nous de renvoyer une bonne image de notre profession au public. Nous sommes des membres dynamiques et très actifs de nombreuses communautés et nous sommes reliées par des réseaux étendus. Or, les médias renvoient, bien souvent, une tout autre image de notre profession au travers d'articles négatifs. La question se pose de savoir si ce problème ne s'explique pas, en partie, par notre attitude.

C'est pourquoi **nous devons profiter de la Journée internationale des infirmières pour donner une autre image de notre profession et insister sur le fait que l'action d'infirmières compétentes et qualifiées peut transformer la vie des patients, des familles et des communautés, voire de pays entiers.**

À nous de faire passer ce message, aujourd'hui et demain.

Appel aux infirmières du Liban

Chefs de file à tous les niveaux, les infirmières au Liban que nous sommes sont invitées aujourd'hui à avoir suffisamment confiance en elles - mêmes pour identifier les problèmes qui se posent dans leur propre cadre de travail.

Nous sommes appelées à poser solidairement des gestes concrets afin de développer des solutions infirmières et d'améliorer l'accès de la population à des soins de qualité.

Nous avons à travailler ensemble pour relever nos grands défis, pour miser sur l'expertise infirmière, la mettre à contribution et réaffirmer notre gouvernance en soins infirmiers.

Enfin nous avons la responsabilité de définir notre rôle de demain et de positionner la profession infirmière au cœur de notre système de santé.

La synergie de la profession infirmière constitue : *Une force pour le changement, Une ressource pour notre système de santé.*

Ensemble allons de l'avant et ensemble nous ferons la différence.

A l'occasion de cette journée, je m'adresse aux infirmières et infirmiers présents et aux professionnels qui sont à leurs postes de travail et qui nous ont permis d'être là à cette cérémonie,

Pour souhaiter à la profession, la reconnaissance réelle qu'elle mérite et à tous les professionnels un avenir prometteur à la mesure de leurs attentes.

=====