© Aline Locher

Lors du second symposium IMC, l'accent a été mis sur des sujets d'actualité dans le domaine de la santé.

Un symposium au cœur de l'actualité

Stratégie et gestion Pénurie de ressources, recrutement du personnel de soins et stratégies en cas de charge de travail élevée: Sous le thème principal «Ressources de l'IMCUs: stratégie et gestion», des possibilités d'action orientées vers l'avenir dans le domaine de la santé ont été abordées.

Jolanda Contartese[a], Werner Z'Graggen[b], Brigitte Hämmerli[c], Aline Locher[d]
[a] Dre méd., présidente IMC, Kantonsspital Baden AG, [b] Prof. Dr méd., vice président IMC, Inselspital Berne, [c] Membre du comité directeur Soins spécialisés, Inselspital Berne, [d] Secrétariat général SSMI, IMK AG, Basel

Après la pandémie de COVID-19, la population suisse se réjouit désormais du regain de normalité, avec toutefois une certaine prudence. Les deux dernières années ont laissé des traces, en particulier dans le domaine des soins de santé. Avant la pandémie de COVID-19, il y régnait déjà une pénurie des ressources – le personnel de santé et les médecins qualifiés faisait défaut. La pandémie accentue désormais considérablement ce manque.

Après une pause de près de deux ans due au COVID-19, le 2e Swiss Intermediate Care (IMC) Symposium 2022 a eu lieu à l'Inselspital de Berne en juin 2022. En présence de personnel infirmier et de médecins, le symposium interdisciplinaire et interprofessionnel s'est concentré sur le thème «Ressources de l'IMCUs: stratégie et gestion». Les conférences ont traité des sujets d'actualité du système de santé, notamment le recrutement du personnel de soins, l'application de stratégies face à la pénurie de ressources, les approches en cas de charge de travail élevée et les défis particuliers rencontrés par l'équipe thérapeutique durant la pandémie. Parallèlement aux conférences, des ateliers pratiques ont eu lieu, thématisant d'autres questions essentielles telles que la gestion de l'agressivité, le développement d'un nouveau IMC ou la numérisation dans les hôpitaux de soins aigus. Pour résumer cette journée: le système de santé nécessite en urgence des améliorations. L'objectif doit être, à l'avenir, de mieux répondre aux besoins de toutes les parties dans les unités d'IMC – le personnel infirmier, les patientes et patients ainsi que les proches. Une communication transparente est alors fondamentale, mais il convient aussi d'intégrer de nouvelles stratégies de recrutement du personnel, visant à accroître l'attractivité de la profession et faire face aux situations pesantes.

Recrutement à l'ère numérique

Pour ce qui est de l'avenir, la garantie de la relève, aussi bien dans le domaine des soins que parmi les médecins, constitue actuellement l'un des principaux défis. Quelles stratégies permettent d'attirer activement le futur personnel qualifié? La génération Z, qui est née lors du

Published under the copyright license "Attribution – Non-Commercial – NoDerivatives 4.0". No commercial reuse without permission. See: http://emh.ch/en/services/permissions.html

passage à l'an 2000 et a grandi au cœur de la transformation numérique, passe une grande partie du temps sur des plateformes telles que Facebook, YouTube et TikTok. Si les employeurs souhaitent recruter efficacement leur potentielle relève, ils doivent emprunter de nouvelles voies: il s'agit d'offres de postes et de procédures de candidature modernes qui sont rapidement accessibles et simples. Il est possible de solliciter de l'aide concernant les méthodes et la gestion des médias sociaux auprès d'établissements spécialisés dans les médias. La présence publique en ligne d'un hôpital ou d'une clinique exerce également une influence sur la première impression du futur employeur. L'image fournie sur le World Wide Web doit par conséquent être informative et pourvue d'outils modernes.

Accroître l'attractivité de la profession

Tandis que le besoin en prestations médicales et en personnel de santé qualifié augmente, le taux de fluctuation des professionnels de la santé continue aussi de croître. Outre l'importance du recrutement du personnel, la garantie des effectifs à long terme est donc existentielle. Pour y parvenir, l'attractivité de la profession doit urgemment être accrue.

En raison des défis exceptionnellement importants durant la pandémie de COVID-19, de nombreux autres professionnels de santé se sont réorientés, tendance à la hausse. La conséquence: il règne une pénurie inquiétante de personnel qualifié au sein des services. Des études réalisées durant la pandémie montrent la souffrance des professionnels de santé, avec une fréquence croissante de dépression, troubles du stress post-traumatique, burn-out en lien avec la charge de travail accrue. L'OMS identifie désormais les professionnels de santé comme un groupe vulnérable chez lequel le risque d'affection psychique est dix fois plus élevé par rapport au reste de la population. Il est urgent de développer des stratégies visant à améliorer la santé psychique et physique du personnel qualifié et à augmenter l'attractivité de la profession. Des améliorations sont notamment requises dans les domaines suivants: bonnes prestations sociales, rémunération adéquate, modèles intéressants de formation postgraduée et de développement ainsi que schémas de temps de travail modernes et adaptables aux diverses phases de la vie.

Gérer une charge de travail élevée

Les sous-effectifs, les horaires de travail difficiles ainsi que la pression économique élevée ont des répercussions négatives sur le bien-être psychique et physique du personnel, la vie privée et l'environnement, l'esprit d'équipe dans les unités, et finissent par nuire à la qualité du traitement des patientes et patients du fait d'une fatigue excessive, d'une surcharge et d'un surmenage. Il est d'une importance capitale que les responsables des hôpitaux et cliniques soient conscients de ces problèmes et les traitent en conséquence afin d'offrir au personnel le meilleur soutien possible. L'employeur peut assurer à ses collaborateurs l'accès à des stratégies et méthodes visant à augmenter la résilience en cas de charge de travail élevée en proposant des séminaires, des personnes de contact ou encore des directives. L'OMS a en outre publié un manuel destiné aux personnes exposées à un stress particulièrement important dans leur environnement. Le guide psychologique est intitulé Gestion des problèmes Plus (PM+). L'OMS soutient ainsi les individus avec des propositions de stratégies et méthodes dont l'utilisation permet d'obtenir une amélioration de la propre santé psychique et du bien-être psychosocial [1].

Collaborer de manière efficace

Le bon fonctionnement de la collaboration interprofessionnelle et interdisciplinaire forme la base d'une qualité optimale du traitement des patientes et patients. Cela inclut une communication transparente sur les processus et décisions, l'échange d'informations, la définition d'un objectif commun, l'esprit d'équipe ainsi que suffisamment de ressources au sein des unités. Cette exigence concerne tous les groupes professionnels exerçant dans les unités, car il est impossible de séparer collaboration interprofessionnelle et interdisciplinaire. Cela vaut aussi bien pour le travail d'équipe au sein d'une unité d'IMC que pour la collaboration entre le service de soins intensifs, les unités d'IMC et de soins réguliers. L'ensemble de l'équipe doit toujours viser une prise en charge optimale et efficace. Il convient de promouvoir les stratégies d'optimisation de la communication au sein de l'équipe interdisciplinaire et interprofessionnelle afin de renforcer l'esprit d'équipe et de répondre aux exigences médicales élevées. La confiance et le respect mutuels à tous les niveaux du système de santé sont les fondements de cette communication.

Au vu du bouleversement démographique et épidémiologique ainsi que de l'élargissement constant des possibilités médicales, le personnel infirmier et les médecins sont plus que jamais confrontés au défi de devoir répondre au besoin croissant en prestations médicales tout en développant et maintenant la santé du personnel et l'attractivité de la profession médicale. Ces thèmes pressants, qui touchent actuellement l'IMC et l'ensemble du système de santé, nécessitent des stratégies permettant de traiter efficacement les problèmes et d'obtenir des améliorations. La grande diversité des conférences du 2e Swiss Intermediate Care (IMC) Symposium a couvert une vaste palette de thèmes centraux pertinents et brûlants. Les discussions passionnantes et intenses l'ont montré: ces questions sont au cœur de l'actualité.

Correspondance
aline.locher[at]imk.ch

Références
Liste complète des références sous www.bullmed.ch ou via code QR

IMC et CRUIMC

Le besoin de surveillance et soins dépasse de plus en plus souvent les ressources des unités de soins réguliers. Pour garantir un accompagnement adéquat, de nombreux hôpitaux développent donc des unités de soins intermédiaires (U-IMC). Il s'agit d'unités dans lesquelles sont traités les patientes et patients qui ne nécessitent pas de soins intensifs, mais sont néanmoins trop malades ou requièrent une prise en charge trop importante pour un traitement dans une unité normale. La CRUIMC est une commission interdisciplinaire mandatée par les sociétés suisses de médecine intensive, anesthésiologie et réanimation, cardiologie, chirurgie, chirurgie pédiatrique, médecine générale interne, néonatalogie, pédiatrie et la Swiss Federation of Clinical Neuro-Societies. Elle contrôle le respect des directives par les unités qui ont soumis une demande de reconnaissance auprès de la commission ou sont déjà reconnues en tant qu'unités d'IMC. Actuellement, 44 IMC sont reconnues par la CRUIMC en Suisse. En juin 2022, le nouveau site Web IMC a été mis en ligne avec toutes les informations essentielles concernant la CRUIMC, les directives, la reconnaissance ainsi qu'un aperçu de toutes les unités d'IMC.

Prochaine manifestation: 3e Swiss Intermediate Care Symposium, 19 janvier 2024, Inselspital Berne

Published under the copyright license "Attribution – Non-Commercial – NoDerivatives 4.0". No commercial reuse without permission. See: http://emh.ch/en/services/permissions.html