

## One Voice : fort et orienté vers les solutions pour l'avenir

Avec les évolutions démographiques, médicales et structurelles actuelles dans le secteur de la santé, les soins infirmiers jouent un rôle encore plus central, notamment dans le cadre du développement des soins intégrés. Le personnel infirmier occupe une place centrale dans la prise en charge coordonnée le long des parcours des patient·e·s et est un pilier important de la collaboration interprofessionnelle. Les infirmières et infirmiers apportent également des compétences clés telles que la prise en compte des déterminants sociaux, la promotion des compétences en matière de santé des patient·e·s ainsi qu'une approche holistique méthodiquement fondée. En somme, les soins infirmiers sont un investissement qui rapporte.

Nous, le Réseau Soins infirmiers Suisse, représentant les personnes actives dans le domaine des soins infirmiers, demandons un système de santé capable de former les besoins actuels et futurs en personnel infirmier qualifié. Nous unissons nos forces pour créer des conditions de travail qui soutiennent les soins infirmiers et permettent aux infirmières et infirmiers de mettre efficacement à profit leurs compétences pour des soins de santé de qualité, en accord avec leur développement personnel. Nous encourageons les carrières professionnelles et universitaires durables pour le personnel infirmier. Nous encourageons les soins infirmiers basés sur des preuves scientifiques. Nos principales préoccupations restent l'accès illimité aux soins de santé pour toutes et tous, des soins et des services de santé centrés sur les patient·e·s, la sécurité des patient·e·s et la satisfaction au travail de toutes les personnes travaillant dans les soins. Pour réussir, il faut que toutes les personnes travaillant dans le domaine des soins s'y engagent également au quotidien.

En outre, pour investir dans l'attractivité de la profession infirmière, il est indispensable que tous les acteurs politiques, institutionnels, des assurances et associatifs agissent de manière coordonnée. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers, les améliorations dans le domaine des conditions de travail, du financement et de la formation sont actuellement prioritaires pour le Réseau Soins infirmiers Suisse.

### 1. Mise en œuvre de l'offensive de formation

La Confédération et les cantons sont appelés à mettre en œuvre l'**offensive de formation** le plus tôt possible et à mettre rapidement et simplement les moyens financiers à disposition des institutions, des écoles et des étudiant·e·s. Il est essentiel que la formation s'aligne sur les normes en vigueur en matière de compétences et de niveau de formation et qu'elle tienne compte des réalités et des défis

des institutions de santé. Les institutions doivent être en mesure de mettre à disposition suffisamment de personnel pour la formation afin de garantir qu'une formation de haute qualité puisse avoir lieu.

## 2. Amélioration des conditions de travail et du financement

### a) Des ressources bien utilisées

Nous demandons que les ressources et les budgets déjà disponibles dans le système de santé soient utilisés de manière ciblée en faveur des équipes médico-infirmières. Si le personnel nécessaire pour garantir la sécurité de patient·e·s fait défaut, le volume d'activité doit être réduit en conséquence et des lits doivent être fermés. Lors de l'allocation des ressources, il faut notamment veiller à ce que celles-ci soient utilisées en fonction de leurs qualifications et à ce que les infirmières et infirmiers consacrent la majeure partie de leur temps de travail aux tâches essentielles des soins, c'est-à-dire au contact direct avec les patient·e·s et les bénéficiaires.

Dans ce contexte, il est également essentiel que le Conseil fédéral adapte les systèmes tarifaires et, par conséquent, les systèmes d'incitation, en incluant les prestations fournies par le personnel infirmier, quel que soit le lieu où elles sont dispensées. En particulier, les soins infirmiers doivent être inclus à la table des négociations en tant que codécideurs lors des nouveaux systèmes de rémunération et des évolutions tarifaires.

### b) Attractivité accrue des soins

La promotion de l'attractivité de la profession infirmière comprend toutes les mesures qui favorisent le recrutement, le développement et la fidélisation du personnel, par exemple :

- Des indemnités appropriées pour les services du soir ou de nuit et pour les engagements à court terme
- Des salaires compétitifs
- Des horaires de travail attractifs
- Des mesures visant à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée

Ces exigences impliquent la mise en place de nouveaux modèles de travail plus flexibles ainsi qu'une gestion axée sur les ressources. Les activités inutiles ne relevant pas des soins, qui ne servent pas à la sécurité des patient·e·s et à leur prise en charge, doivent être réduites au minimum. Dans ces domaines, ce sont surtout les institutions qui sont sollicitées, mais la recherche en soins infirmiers et les activités syndicales doivent également être impliquées de manière coordonnée. Dans un premier temps, il est indispensable que les cantons engagent **des moyens financiers pour des mesures immédiates** en faveur des institutions du système de santé fortement mises sous pression.

### c) Satisfaction au travail, collaboration interprofessionnelle et valorisation

Des études ont montré que la sécurité des soins, mais aussi la satisfaction au travail, dépendent essentiellement d'un ratio infirmier/patient adéquat. Il incombe à la Confédération d'édicter des directives spécifiques au contexte, basées sur des données probantes, et de contrôler leur mise en œuvre. Ces directives constituent la base de la gestion pour garantir une dotation en personnel adaptée aux besoins.

La satisfaction au travail ne dépend pas uniquement des conditions de travail, mais aussi de la collaboration interprofessionnelle, de la responsabilité et de la valorisation. Les directeur·trice·s des soins et les infirmier·ère·s chef·fe·s de service, en particulier, sont responsables du développement, de la mise en œuvre et de l'évaluation des meilleures pratiques dans les domaines du développement des soins et de la satisfaction au travail. Elles et ils sont appelé·e·s à promouvoir la gouvernance partagée au sein d'équipes mixtes et à soutenir les bases d'une collaboration interprofessionnelle réussie. Dans le contexte interprofessionnel, les sciences infirmières créent les bases professionnelles nécessaires pour des soins efficaces et orientés vers les meilleures pratiques.

Enfin, les institutions sont également tenues de rendre compte publiquement de leurs efforts en matière de promotion de la satisfaction professionnelle du personnel de santé. Cela inclut tous les investissements et toutes les mesures visant à encourager le recrutement, le développement, la promotion et la fidélisation des collaborateur·trice·s.

#### **d) Développement professionnel**

En plus des formations en anesthésie, soins intensifs, soins d'urgence et d'autres possibilités de spécialisation professionnelle, il est prouvé qu'une formation universitaire contribue à augmenter le temps passé dans la pratique et favorise des possibilités de carrière attrayantes dans la pratique directe des soins, la gestion, l'enseignement et les sciences infirmières. Pour que le système de santé puisse répondre aux exigences futures d'une promotion de la santé et de soins de santé efficaces et efficaces, la pratique infirmière avancée (PIA) est extrêmement pertinente. Une définition uniforme au niveau national, un catalogue d'exigences pour les compétences et une réglementation légale pour la PIA sont impérativement nécessaires. La Confédération a la responsabilité de trouver une solution en collaboration avec tous les partenaires. Les institutions sont appelées à recourir davantage aux IPA dans les soins de santé ambulatoires et stationnaires et à tenir davantage compte du skill-grade mix idéal lors de la planification.

## **Ce que nous faisons en tant que Réseau Soins infirmiers Suisse**

*ASI, APSI et SNL se présentent ensemble avec " One Strong Voice " et s'engagent au niveau stratégique pour que les défis actuels puissent être abordés ensemble. Nous nous appuyons sur nos forces respectives, nous nous complétons et nous nous soutenons mutuellement pour relever les défis actuels. Nous coordonnons les activités et veillons à ce qu'elles puissent être mises en œuvre au quotidien au niveau professionnel, dans la pratique, dans la gestion et avec la participation de la science. Notre objectif est que cette collaboration commune soit également vécue dans les soins quotidiens et que les différentes compétences dans la pratique, la gestion et la science se complètent et se renforcent mutuellement. Pour cela, il faut également qu'à la base tous les niveaux et toutes les fonctions travaillent main dans la main.*

## **Références**

- (1) The Future of Nursing 2020-2030 : charting a path to achieve health equity, NAM (2020)
- (2) Nurses: A voice to lead: Invest in nursing and respect rights to secure global health, ICN 2022
- (3) Sustain and Retain in 2022 and Beyond, ICN, 2022
- (4) Campagne d'action
- (5) Health and Care workforce in Europe, Time to act, WHO, 2022
- (6) Magnet recognition program & Pathway to excellence accreditation (7) STRAIN, BFH

*"Une nation ne peut s'épanouir pleinement que si tous les individus - quels qu'ils soient, où qu'ils vivent ou quel que soit leur revenu - peuvent mener une vie aussi saine que possible, et aider les gens à mener une vie aussi saine que possible est et a toujours été la mission essentielle du personnel infirmier<sup>1</sup> ".*