

Symposium de la Société Suisse de Médecine Intensive

# Soins intensifs: comment contrer le manque de personnel spécialisé

Antje Heise<sup>a</sup>, Franziska von Arx<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr méd., présidente médecins de la Société Suisse de Médecine Intensive (SSMI), médecin-chef du service de soins intensifs interdisciplinaire, Hôpital de Thoun; <sup>b</sup> Présidente exécutive de la SSMI, co-infirmière cheffe des soins intensifs de néonatalogie, Hôpital pédiatrique universitaire de Zurich, Eleonorenstiftung

Les dernières années ont montré l'importance de la médecine intensive. Fin mars, le symposium de la Société Suisse de Médecine Intensive (SSMI) à Berne s'est focalisé sur le personnel spécialisé d'aujourd'hui et de demain, complétant ainsi le thème annuel de la SSMI «Travailler en unité de soins intensifs».

Le programme du symposium portait sur le management du personnel, son recrutement ainsi que son maintien. Des intervenants experts en la matière et issus des branches et institutions les plus diverses ont présenté leur point de vue sur les besoins du personnel, les modèles de travail et de gestion, l'attractivité des employeurs ainsi que les tendances à venir, en mettant l'accent sur les métiers interprofessionnels.

## Le manque de personnel est palpable

Les besoins en prestations de soins hautement qualifiées augmentent, notamment en raison du vieillissement de la population, des maladies chroniques et des progrès

de la médecine. Il en résulte un besoin important en personnel qualifié. Or, on constate une pénurie croissante. Le manque de personnel dans le secteur des soins était déjà dramatique avant la pandémie de COVID-19.

Le corps infirmier représente 59% de l'ensemble du personnel de santé. Le Rapport national 2021 sur le personnel de santé montre que infirmières et infirmiers sont de loin les plus recherchés sur le marché du travail et qu'il y a un nombre important de postes vacants dans tous les hôpitaux de Suisse [1]. Les chiffres de l'Observatoire suisse de la santé indiquent qu'environ 34% des médecins quittent définitivement la profession avant l'âge de 35 ans [2]. Chez le personnel soignant, cette proportion est d'environ 32,4%, a rappelé Roswitha Koch de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI). L'initiative sur les soins infirmiers, acceptée en novembre 2021, propose des solutions possibles. Ses principaux objectifs sont l'amélioration des conditions de travail, l'investissement dans la formation, la prévention des abandons de la profession et la garantie de la qualité des soins.

## Dangers sur le lieu de travail

Elengo Mohanaradhakrishnan de l'Institut de médecine du travail (ifa) a montré la multitude de dangers auxquels les équipes de soins intensifs peuvent être exposées sur leur lieu de travail. Le bruit et les nuisances sonores permanentes, les risques chimiques et biologiques tels que les gaz anesthésiques et les infections, les problèmes de peau et les allergies dus au contact avec les matériaux, les contraintes physiques constantes dues au positionnement des patients ou encore le travail en équipe n'en sont que quelques-uns parmi de nombreux autres. Selon une étude Medscape,



Les chiffres de l'Observatoire suisse de la santé indiquent qu'environ 34% des médecins quittent définitivement la profession avant l'âge de 35 ans (Toa Heftiba / Unsplash).

le taux de burnout est relativement élevé dans les services d'urgences et les unités de soins intensifs, 60% des personnes interrogées ayant cité la charge administrative trop élevée comme cause de burnout [3].

### Sonder les besoins du corps médical

Il était donc intéressant que la présidente de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM) Monika Brodmann Maeder demande à l'auditoire quels étaient les besoins du corps médical en matière de travail et de formation postgraduée. L'estime et du temps pour la formation continue ont été fréquemment cités. L'enquête menée auprès du personnel soignant dans l'auditorium a également révélé le besoin de valorisation et de considération sur un pied d'égalité. La durée de la formation médicale postgraduée, les facteurs individuels comme le congé parental et les possibilités de travail à temps partiel, mais aussi le besoin de réduire l'administration et d'une meilleure répartition du temps de travail heb-

### Durée de la formation postgraduée, congé parental, possibilités de travail à temps partiel: ces points préoccupent les jeunes médecins.

domadaire sont des préoccupations importantes pour les jeunes collègues. Développer et moderniser la formation médicale initiale et postgraduée est par conséquent un projet prioritaire de l'ISFM. Il comprend également l'introduction des *Entrustable Professional Activities* (EPAs) («activités professionnelles transférables») afin de structurer l'enseignement et l'apprentissage dans la formation médicale initiale et postgraduée basée sur les compétences [4].

A l'aide des exemples du temps de travail et du temps de repos, Deborah Balicki, du secteur Protection des travailleurs du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), a expliqué comment la loi sur le travail vise à protéger les employés dans le secteur de la santé.

### Le recrutement en mutation

Dans le deuxième bloc thématique, les stratégies de recrutement et de maintien du personnel ont été abordées sous différents angles. Sonja Auf der Maur, de HRBegeistert, a montré que les futurs collaborateurs veulent être activement sollicités et approchés. Les lettres de motivation ne sont plus d'actualité, les candidatures doivent être rapides, peu contraignantes et facilement réalisables en ligne. La première impression de l'employeur est essentielle, car elle détermine la *Candidate Experience*.

Sandra Kohler et Patrizia Zwygart de kohler + partner ont présenté des idées d'autres branches pour garder leurs collaborateurs.

Dans leur présentation, Stefanie Stöckel et Gaby Gürber, expertes en soins intensifs à l'Hôpital cantonal de Lucerne, ont donné un aperçu de la planification autonome du travail de leur équipe, qui a permis d'augmenter la satisfaction de leurs collègues.

### Les exigences des employés ont évolué

Anna Kühn de fischerAppelt a expliqué que les employeurs doivent miser sur les nouveaux médias pour attirer les personnes de la génération Z, qui ont grandi avec le numérique. A l'aide de différents exemples, elle a illustré le fort impact des vidéos non conventionnelles visant à promouvoir le profil d'un emploi. Elle a aussi montré que le salaire et la vie privée semblent être plus importants pour cette génération que le travail d'équipe et les responsabilités.

John Antonakis, professeur au Département de comportement organisationnel à l'Université de Lausanne, a exposé les résultats de ses recherches sur le leadership, expliquant le succès des dirigeants charismatiques.

C'est précisément dans le secteur de la santé, évoluant rapidement et soumis à une forte pression économique, qu'il faut des organisations et des personnes qui trouvent un bon équilibre entre flexibilité et stabilité favorisant ainsi la résilience et la sécurité de leurs collaborateurs, a expliqué Gudela Grote, de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich.

Environ 220 participants ont assisté aux exposés et visité l'exposition industrielle. Le symposium a lancé le 50<sup>e</sup> anniversaire de la SSMI. La réunion d'anniversaire aura lieu du 14 au 16 septembre 2022 au Centre des congrès de Bâle et aura pour devise: «50 ans de la SSMI sous le signe de l'interprofessionnalité et de l'interdisciplinarité». Le programme peut être consulté sur le site de la SSMI.

### L'essentiel en bref

- Le 31 mars, la Société Suisse de Médecine Intensive (SSMI) a organisé un symposium sur le thème «Personnel spécialisé d'aujourd'hui et de demain».
- En raison de la pénurie de personnel qualifié et d'un taux de burnout élevé dans les services d'urgences et les unités de soins intensifs, le maintien et le recrutement du personnel sont essentiels.
- Un sondage réalisé lors du symposium a montré que tant les médecins que le personnel soignant attachent une grande importance à l'estime de leur travail.
- Les nouveaux médias peuvent être utilisés pour promouvoir le recrutement du personnel.

#### Références

Retrouvez la liste complète des références en ligne sous [bullmed.ch](http://bullmed.ch) ou via code QR



[sg\[at\]imk.ch](mailto:sg[at]imk.ch)

**Références**

- 1 OBSAN Rapport 3/2021. Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021.
- 2 OBSAN Bulletin 7/2016. Les professionnels de la santé: sorties de leur profession.
- 3 Medscape Lifestyle Report 2022: Race and Ethnicity, Bias and Burnout, Jan 2022.
- 4 Informations sur le site internet de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue ISFM: <https://www.siwf.ch/fr/index.cfm>