

Références

DOSSIER **INFIRMIER.E.S ET SOINS** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

HÔPITAUX

« Le manque de personnel infirmier est criant, et cela risque encore de durer »

Classé en pénurie depuis plusieurs années, le personnel en soins infirmiers manque toujours à l'appel. Et les besoins sont d'autant plus remarquables en cette période de crise sanitaire...

ENTRETIEN
PAULINE MARTIAL

À quelques jours de la Journée internationale des infirmières du 12 mai, Alda Dalla Valle, vice-présidente de la Fédération nationale des infirmier(e)s de Belgique (FNIB) fait le point sur la situation actuelle.

On parle de la pénurie du personnel infirmier depuis plusieurs années, mais quelle est la situation sur le terrain aujourd'hui ?

Vous vous en doutez, la pénurie d'infirmières et d'infirmiers est encore plus criante qu'avant le début de la pandémie de covid. Car au manque initial décrit depuis plusieurs années à la suite d'une diminution de notre effectif, liée notamment aux soignants qui quittent la profession et aux étudiants de moins en moins nombreux dans les formations, s'ajoute aujourd'hui le personnel fatigué et découragé par les situations vécues depuis le début de la crise sanitaire. Une partie du personnel infirmier est en burn-out ou en arrêt maladie, y compris pour cause de covid. Une récente étude d'Acerta faisait état d'un taux d'absentéisme de 36 % parmi le personnel soignant ces derniers mois. Rien d'étonnant quand on sait qu'une autre étude, publiée en mai 2020, avait démontré que sept infirmières sur dix étaient à risque de burn-out et que, quelques mois plus tard, une enquête de Sciansano avait obtenu les mêmes résultats. Autre chiffre interpellant : au niveau européen, une infirmière prend en moyenne en charge huit patients par



jour. En Belgique, ce chiffre monte à 10, avec tous les soins que cela implique et la technicité ainsi que l'expertise nécessaires à leur réalisation. Pour le personnel infirmier en charge des patients covid, cette charge de travail est augmentée de 20 %. Fin de l'année dernière, on estimait qu'il manquait en Belgique 5.500 infirmier(e)s et aides-soignant(e)s.

Et on se doute que la situation n'est pas près de s'améliorer...

Effectivement, cela risque encore de durer. C'est en tout cas ce que prédisent les projections à 10 et 15 ans, élaborées par la Commission de planification, l'organe fédéral chargé d'évaluer les besoins en matière d'offre médicale pour les médecins, les dentistes, les kinésithérapeutes, les infirmières, les sages-femmes et les logopèdes. Mais c'est une réalité que l'ensemble des acteurs de

Selon Aldo Dalla Valle, un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers n'ont plus le temps de faire ce pour quoi ils ont été formés. © DR.

terrain pressentent également. La grande majorité des institutions de soins de santé de notre pays peine déjà à recruter et craint que cela soit de plus en plus difficile. A tel point que certains lorgnent déjà sur de la main-d'œuvre qualifiée en dehors de nos frontières. L'OMS a cependant formulé ses réticences à ce sujet, demandant à ce qu'on ne déforce pas la réserve de personnel qualifié d'autres pays en ces temps de pandémie, mais cette réalité existe pourtant bel et bien.

Selon vous, quelles sont les pistes de solution à envisager ?

Dans l'immédiat, il faut pouvoir donner un bol d'air aux infirmières et infirmiers en réintégrant du personnel qualifié dans les services de soins de manière à diminuer la charge physique et mentale de leur travail. Cela demande de reconnaître qu'une formation hautement

qualifiée est nécessaire autour du patient, pour encourager les jeunes à se diriger vers les formations et à être reconnus pour ce qu'ils font. Après, des changements doivent également être opérés pour revaloriser notre métier, à commencer par revoir la classification IFIC qui fonctionne selon le principe « à travail égal, salaire égal ». Dans les faits, cela signifie qu'une infirmière brevetée peut occuper un même poste qu'une infirmière bachelier, sans différence de rémunération. Ce qui n'encourage pas vraiment à tenter de décrocher un titre ou un diplôme supplémentaire. Une reconnaissance de la pénibilité de notre travail serait également souhaitable. Elle entraînerait la possibilité d'un départ à la pension anticipé et une rémunération plus forte si l'infirmier(e) choisit de rester aux soins. Les normes d'encadrement sont également devenues totalement obsolètes. La situation actuelle est autre que celle d'il y a 20 ans. La population est vieillissante, nos patients présentent davantage de comorbidités, la technicité des actes à poser et du matériel à utiliser est grandissante. Il y a donc un gros travail de revalorisation de la fonction à mener.

Cela n'est donc pas qu'une question de salaires ?

Les revendications salariales sont importantes, mais elles font partie d'un tout. Un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers seraient déjà contents de pouvoir faire ce pour quoi ils ont été formés, sauf qu'ils n'en ont souvent plus le temps. L'aspect administratif de la prise en charge d'un patient est de plus en plus chronophage, par exemple. En ce qui concerne les soins, le personnel infirmier est épaulé par des aides-soignant(e)s. Mais certains sont aides-soignants A, d'autres B. Autrement dit, certains sont autorisés à poser des actes supplémentaires, d'autres pas. Résultat : dans le doute, les infirmières vérifient voire effectuent les tâches qui pourraient leur être attribuées, car elles restent responsables des actes posés par les aides-soignant(e)s. Cela n'aide pas franchement à réduire leur propre charge de travail. Il serait peut-être temps de laisser l'occasion aux infirmières et infirmiers de se recentrer sur leur rôle premier.

LES MOUTONS d'Alsy

Pourquoi vous êtes devenue infirmière ?



Pour aider les gens.



Et vous, qui vous aide ?



Les gens.

« Acquérir de nouvelles compétences et évoluer au cours de sa carrière »

Depuis l'année passée, le CHU UCL Namur propose à son personnel d'aides-soignant.e.s une formation de 150 heures consacrée aux 5 actes infirmiers délégués. Celle-ci est entièrement financée par l'institution hospitalière et présente de nombreux avantages.



L'arrêté royal de février 2019 autorise désormais les aides-soignant.e.s à effectuer davantage d'activités déléguées sous le contrôle d'un.e infirmier.e au sein d'une équipe. En réaction à cette décision réglementaire et afin d'avoir un personnel à la pointe de ses capacités, le CHU UCL Namur a décidé de proposer à l'ensemble de son personnel aide-soignant une formation de 150 heures (75 heures de théorie et 75 heures de pratique) qui leur permet d'accéder à l'exercice des 5 nouveaux actes infirmiers délégués, ratifiés par l'arrêté. « Cette formation est une réelle opportunité d'accroître et d'élargir les compétences de notre personnel

ainsi que de développer la possibilité d'une mobilité d'emploi plus importante. Il ne s'agit pas seulement d'apprendre de nouveaux actes mais aussi de pouvoir changer de travail/fonction au cours de sa carrière », explique Véronique Nonet, responsable du pôle formation au sein du Département infirmier du CHU UCL Namur. La première vague de formation a été lancée l'année passée, en collaboration avec l'Institut Provincial de Formation Sociale (IPFS) de Namur. « En tant que responsables des départements infirmiers, nous avions un niveau d'exigence élevé, nous voulions que le niveau théorique corresponde à nos attentes car il

Crise sanitaire oblige, les premier.e.s aides-soignant.e.s qualifié.e.s ont seulement obtenu leur certification en mars dernier.

© DR. s'agit de 5 actes délégués promulgués dans un arrêté », avance Anne Marchal, directrice du Département infirmier du site hospitalier de Dinant. Un apprentissage continu pour valoriser à la fois l'employé et l'employeur.

Ce partenariat présente d'ailleurs de nombreux avantages : de son côté, le CHU permet aux aides-soignant.e.s d'exercer les 75 heures de stage pratique dans leur unité et pendant leur temps de travail. L'IPFS, quant à lui, garantit, d'une part, la certification et met à disposition, d'autre part, des professeurs pour assurer un suivi très important pour les apprenants lors des stages. Plus encore, la formation est 100 % gratuite pour les aides-soignant.e.s : « les frais d'inscription et les heures de théorie comme de pratique ont totalement été pris en charge par le CHU qui les finance. Le fonds social des hôpitaux privés est également venu soutenir cette initiative », indique Véronique Nonet.

Plus de responsabilités ?

Crise sanitaire oblige, les premier.e.s aides-soignant.e.s qualifié.e.s ont seulement obtenu leur certification en mars dernier. Parmi ceux-ci, Margarita Pierre, aide-soignante volante de nuit sur le site de Sainte-Elisabeth, se réjouit d'avoir suivi la formation qui l'a responsabilisée davantage : « Au-delà de nouvelles compétences, cette formation m'a vraiment appris à poser les bonnes questions et à entamer une réflexion du « pourquoi », que je ne me posais pas forcément auparavant. Savoir à qui cet acte doit être administré ?, pourquoi ?, les conséquences qu'il peut avoir, qui informer quand la personne est en danger ou non ?, etc. ».

Une responsabilisation qu'Anne Marchal vient toutefois nuancer car, comme l'arrêté le justifie, il s'agit bien d'actes délégués ne pouvant être réalisés que si l'infirmier.e l'autorise. Là repose toute la complexité de la situation : il faut pallier la pénurie du personnel infirmier tout en conservant une qualité de soins globale. « Le CHU a cette volonté de maintenir la qualité des soins et de garantir la prise en charge de l'ensemble des soins du patient par l'infirmier.e, en collaboration étroite avec l'aide-soignant.e », explique la responsable formation. « Nous insistons cependant sur le fait que le rôle de l'aide-soignant.e reste essentiel dans la relation avec le patient et dans la qualité des soins d'hygiène de base », ajoute-t-elle.

Des compétences supplémentaires

Mais concrètement, quelles compétences supplémentaires apporte la formation de 150 heures ? « L'un des volets théoriques importants de cette formation est la pharmacolo-

gie, le personnel aide-soignant ayant un rôle délégué dans l'administration des médicaments par voie orale. Il y a aussi la mesure des paramètres vitaux qui a été agrandie », expose Anne Marchal. « Désormais, je peux prendre la tension, enlever des fécalomes, mesurer la glycémie manuellement (par voie capillaire ou sanguine NDLR), mettre des bandes de contention, etc.

Bref, j'ai agrandi mon portefeuille de tâches en tant qu'aide-soignante », constate Margarita Pierre.

La deuxième vague de formation a débuté le 19 avril et se terminera fin

Cette formation est une réelle opportunité d'accroître et d'élargir les compétences de notre personnel

juin. À terme, l'objectif est que l'ensemble du personnel du CHU UCL Namur puisse bénéficier de la formation. A noter que « ensemble » inclut également les aides-soignant.e.s des maisons de repos et de soins. « L'aide complémentaire y est plus que bienvenue au vu de la surcharge de travail actuelle », complète Anne Marchal. Margarita Pierre voit aussi en cet apprentissage une possible solution pour pallier le manque de personnel à domicile : « De nos jours, trouver un.e infirmier.e en soins à domicile est difficile. Peut-être que dans le futur, le secteur s'ouvrira aux aides-soignant.e.s. Avec ma formation, je peux prodiguer des soins chez le patient. » Voilà une formation qui s'annonce prometteuse et pleine d'espoir.

Julie Delcourt



Véronique Nonet, responsable du pôle formation - Département infirmier du CHU UCL Namur © DR.



Anne Marchal, directrice du Département infirmier du site hospitalier de Dinant © DR.



Margarita Pierre, aide-soignante volante de nuit sur le site de Sainte-Elisabeth © DR.

Tu es infirmier(e) et tu as des connaissances en la matière ?

Viens jouer au Septante et Un et tente de gagner l'iPhone 12 !

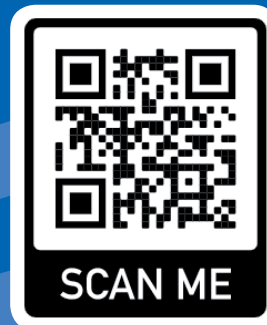


**JEU CONCOURS
LE MARDI 25 MAI
EN MODE VIRTUEL**



Le CHU UCL Namur t'invite aux 70 places !

Inscris-toi vite avant le **20 mai 2021** via le QR code :



<https://bit.ly/3xJyNH4>

chuclnamur.be



WALLONIE

Un emploi sur huit issu de l'économie sociale

On dénombre en Wallonie 6.500 entreprises et associations d'économie sociale. Ce qui représente un emploi sur huit. L'économie sociale constitue donc un véritable levier d'avenir mais manque de visibilité. Afin de booster ce modèle alternatif, plus éthique, plus durable et pourvoyeur d'emplois de qualité, une campagne de promotion est lancée à destination des moins de 35 ans. 16 millions d'euros sont prévus dans ce plan de relance en vue de soutenir la création, la croissance et l'innovation sociale des entreprises d'économie sociale, de les aider à se professionnaliser, d'accroître leur visibilité et promouvoir ce modèle économique. Cinq secteurs clés ont été identifiés : l'énergie, l'économie circulaire, les circuits courts, le logement social et la culture. La Wallonie a également dégagé un budget afin de mener une campagne de promotion de l'économie sociale à destination de la tranche d'âge 18-35 ans pour informer sur les outils existants. BELGA

CORONAVIRUS

Un délai plus long pour retrouver un emploi

Le délai moyen dans lequel les travailleurs licenciés retrouvent un nouvel emploi est passé de 4,5 à 5,9 mois en 2020, ressort-il d'une analyse du prestataire de services de ressources humaines Acerta sur base des données de 2.400 travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement de licenciement. En outre, le pourcentage de personnes ayant trouvé un autre emploi dans l'année qui a suivi leur licenciement a également diminué de 5 % l'année dernière par rapport à 2019. Acerta attribue ces tendances à la crise du coronavirus qui a « gelé le marché du travail en 2020 » et a rendu le travail moins attrayant dans de nombreux secteurs, mais aussi à un facteur psychologique. « En période de coronavirus, il était plus difficile que jamais, psychologiquement, de traiter un licenciement. Nous notons que les licenciements pèsent plus lourd et qu'il faut plus de temps avant que les gens soient prêts à chercher un nouvel emploi. » BELGA

IT

Une nouvelle formation pour les femmes

Moins d'un cinquième des spécialistes des technologies de l'information (IT) sont des femmes. C'est pourquoi BeCode, avec le soutien de Microsoft, a décidé de lancer le « Club des Hackeuses », un projet visant à former plus de femmes aux compétences numériques, telles que le marketing ou encore le codage de base. Le monde numérique offre énormément de possibilités de carrière. Même sans expérience de travail préalable ou diplôme, il est possible d'apprendre rapidement et de décrocher un job, indique BeCode sur son site web. BELGA

PROJET PILOTE

Les Cliniques Saint-Luc veulent repenser le métier infirmier

La pénurie d'infirmières et infirmiers dure depuis plusieurs années et ne risque pas de se résorber de sitôt. Les Cliniques Saint-Luc envisagent de n'employer le personnel infirmier que dans les tâches pour lesquelles il a de la valeur ajoutée.

PAULINE MARTIAL

Conditions de travail difficiles, horaires peu attractifs, allongement des études, évolutions des besoins en santé publique et restrictions budgétaires, depuis plusieurs années, de multiples facteurs ont conduit à une pénurie criante du personnel infirmier. Et la crise sanitaire n'a rien arrangé... Depuis, des voix s'élèvent pour réclamer des bras supplémentaires ou encore des revalorisations salariales. Mais pour les Cliniques universitaires Saint-Luc, augmenter les salaires ne suffira pas à solutionner le problème. « Certes, les infirmières méritent d'être rémunérées à hauteur de leur travail et de leurs responsabilités, mais l'unique fait de modifier des fiches de paie demeure insuffisant pour contrer la pénurie à court terme. On manque de personnel formé, et cela ne se règlera pas dans l'immédiat avec une revalorisation salariale. Il faut actionner d'autres leviers, notamment en envisageant autrement le métier infirmier du futur », estime Joëlle Durbecq, directrice du département infirmier des Cliniques universitaires Saint-Luc.

Confier certaines tâches à d'autres métiers

Repenser les rôles et les responsabilités des infirmières et infirmiers, mais aussi changer la perception et l'organisation de leur travail, c'est le défi de taille qu'entend relever cette structure hospitalière universitaire. La démarche peut paraître anodine, mais nécessite de déconstruire des pratiques ancrées dans le quotidien de ces soignants depuis des années. « Cela fait 30 voire 40 ans, que nos équipes travaillent en nursing intégré. Les infirmières forment des binômes avec des aides-soignant(e)s, mais la grande majorité de la charge de travail repose encore sur les épaules des infirmières. Pourtant, une partie de leur travail ne correspond pas à leur expertise clinique, et c'est précisément ce qu'on voudrait changer », explique Joëlle Durbecq.

Depuis plusieurs mois maintenant, des groupes de travail planchent sur un remaniement du travail infirmier aux Cliniques universitaires Saint-Luc. Leur but est, à terme, de n'employer les infirmières que dans les tâches pour lesquelles elles ont une valeur ajoutée.



Le projet développé par les cliniques Saint-Luc vise à décharger les infirmières d'un certain nombre de tâches, qui seraient déléguées aux aides-soignants. © BELGA

De nombreux éléments restent encore à préciser, mais un projet pilote devrait être implémenté dans deux unités de soins avant la fin de l'année. « Concrètement, l'idée est de décharger les infirmières d'un certain nombre de tâches. La prise des paramètres, comme la tension, ainsi que les injections de certains produits en sous-cutanée seraient délégués aux aides-soignant(e)s. Des nouveaux métiers feraient également leur apparition dans la prise en charge des patients. Des ergothérapeutes ou des logopèdes les aideraient à s'habiller, à manger, tout en leur apprenant une série de choses, actuellement à la charge des infirmières. Cela leur dégagerait du temps, et elles pourront alors prendre en charge plus de patients, et ce, malgré la pénurie, en faisant ce pour quoi elles ont été formées », développe la directrice du département infirmier.

30 % de temps libéré

« Des études ont démontré que 30 % du temps de travail infirmier pouvait être ainsi libéré », souligne pour sa part Jean-Marie Boulanger, directeur adjoint du département. « Les hôpitaux qui ont adopté ce mode de fonctionne-

ment ont mesuré un impact positif sur la qualité des soins et la satisfaction du personnel. Ils constatent par exemple moins de chutes ou d'infections nosocomiales du côté des patients. Le personnel a aussi la sensation de mieux faire son travail puisqu'on lui laisse l'occasion de le faire en profondeur en libérant des tâches qui alourdissent son quotidien. » Cette organisation est d'autant plus pertinente dans un contexte où la complexité des cas, et donc des soins, est de plus en plus grandissante. « C'est une manière aussi de conserver notre personnel » considère Jean-Marie Boulanger. « De nombreux infirmiers et infirmières quittent la profession fatigués par les conditions de travail mais aussi parce qu'ils ne peuvent pas toujours évoluer vers des postes à responsabilités ou de direction, faute d'avoir le niveau de diplôme requis. Avec ce modèle, on s'attaque à la pénibilité du travail en donnant également à notre personnel des perspectives de carrières qui mettent en valeur l'expertise clinique précieuse qu'il a engrangée au fil des années ». Ce projet pilote n'en est pour l'heure qu'à ses prémices. La volonté actuelle est de montrer ce vers quoi le département infirmier souhaite évoluer dans les années à venir. Reste maintenant à convaincre les principaux intéressés de la pertinence d'un tel changement. Aux Cliniques universitaires Saint-Luc, on souhaite que cette évolution se fasse en concertation et en co-construction avec les acteurs de terrain.

Un succès auprès des étudiants

Si les infirmiers en chef des unités de soins concernées par ce projet pilote se montrent ouverts à cette idée de nouvelle organisation, le principe est surtout particulièrement bien accueilli par les jeunes générations. « Ce mode de fonctionnement fait l'objet d'un cours que l'on dispense depuis le début de l'année à la haute école Léonard de Vinci. Les étudiants se montrent très enthousiastes à son égard. Ils parviennent davantage à se projeter dans un projet de carrière comme celui-là. Une carrière dans laquelle on leur donne la possibilité d'exercer au top de leur art, avec des opportunités de progression et d'évolution », confie Jean-Marie Boulanger. La force d'un tel chantier, c'est qu'il ne se contente pas de « soigner » un seul et unique aspect de la problématique de la main-d'œuvre infirmière. Ce projet s'attaque également à un autre nœud du problème, celui qui se joue au niveau de la formation. « Les inscriptions sont en baisse dans toutes les écoles qui forment les infirmières et infirmiers, c'est indéniable. Il y a donc tout un travail de revalorisation des études à effectuer et cela risque de prendre du temps pour inverser la tendance. La manière dont beaucoup s'y sont pris ces dernières années était parfois contre-productive. Oui, il faut que nos futurs collègues sachent dans quoi ils se lancent, que le travail au quotidien est parfois difficile, mais il faut aussi pouvoir leur montrer qu'on planche sur des solutions pour y remédier. Ce projet pilote en fait partie », insiste Joëlle Durbecq.

P.A.M.L.

Ces sociétés recrutent en ce moment sur **References.be**



Vous voulez publier une offre d'emploi?

Découvrez toutes nos solutions recrutements, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@references.be

Devenir infirmier.e au CHU de Charleroi : quels avantages ?



Les futures seront prises en charge dès leur arrivée par les infirmières accompagnatrices qui les guideront © D.R.

Formation permanente, perspectives de carrière, sursalaires : l'Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi (ISPPC) offre de multiples possibilités aux membres du département infirmier.

Forte de ses 6.000 membres du personnel, l'ISPPC n'en reste pas moins une grande famille. La solidarité et l'entraide se sont encore accrues durant la pandémie, et en particulier au sein du département infirmier du CHU de Charleroi qui, actuellement, recherche une vingtaine de soignants pour renforcer les équipes de ses 5 hôpitaux (Marie Curie, André Vésale, Léonard de Vinci, Vincent Van Gogh et clinique Léon Neuens).

Les avantages de travailler pour l'Intercommunale ne sont pas néglig-

geables : un sursalaire de 11 % est accordé pour les prestations irrégulières, les prestations nocturnes, les week-ends et jours fériés sont également valorisés. A côté d'un nombre de jours de congé at-trayant, il est également octroyé jusqu'à six jours de congé supplémentaires liés à l'assiduité du travailleur durant l'année précédente. A cela, il convient d'ajouter le remboursement partiel des transports en commun, les avantages en matière de soins de santé, l'accès aux restaurants d'entreprise et leurs tarifs préférentiels ainsi que la possibilité d'obtenir un logement à prix avantageux sur le site de l'hôpital Vésale. Petite nouveauté : dès juillet

Nous mettons également l'accent sur la formation permanente

2021, le personnel salarié recevra également des chèques-repas, leur nombre étant lié aux prestations effectuées. « Au CHU de Charleroi, nous mettons également l'accent sur la formation permanente », explique Sébastien Ninite, Directeur du Département Infirmier. Les possibilités de suivre des formations complémentaires sont nombreuses, que ce soit pour l'obtention des titres de sage-femme, SISU, gériatrie, oncologie, cadre, master, etc. Des congés d'étude sont octroyés et c'est d'autant plus intéressant que ces titres et qualifications peuvent être, sous certaines conditions, valorisés financièrement ».

Forte implication académique
Au CHU de Charleroi, qui a reçu en 2020 l'accréditation de la Haute Autorité de Santé française avec une

mention excellente, le personnel infirmier bénéficie en outre d'un plateau technologique de pointe et peut évoluer au sein de l'un des

Le personnel infirmier bénéficie en outre d'un plateau technologique de pointe

deux seuls « Trauma Center » de Wallonie. La forte implication académique de l'ISPPC permet aussi la tenue régulière de colloques, congrès et séminaires auxquels participent des sommités nationales et internationales.

Perspectives de carrière

Que les futures recrues soient rassurées : elles seront prises en charge dès leur arrivée par les infirmières accompagnatrices qui les guideront pas à pas dans leur nouvel univers de travail. Les perspectives de car-

rière, elles, sont aussi nombreuses que variées. Tout infirmier peut bien entendu évoluer dans le secteur hospitalier ou, vu les multiples facettes de l'ISPPC qui gère également 3 maisons de repos, 6 crèches et un vaste pôle Enfance et Adolescence, s'orienter vers d'autres horizons tout en poursuivant son parcours au sein de l'Intercommunale.

Les perspectives de carrière, elles, sont aussi nombreuses que variées

Tout au long de la pandémie, la Direction a soutenu le personnel de diverses manières : crèches gratuites, sandwiches offerts, jours de congé supplémentaires et primes d'encouragement et de solidarité du gouvernement étendues à tous les membres du personnel. Preuve que la famille ISPPC s'est serré les coudes à tous niveaux.



Le personnel infirmier peut évoluer au sein de l'un des deux seuls « Trauma Center » de Wallonie. © D.R.

L'I.S.P.P.C recherche

DU PERSONNEL INFIRMIER (M/F) AVEC OU SANS SPÉCIALISATION POUR LES SITES HOSPITALIERS DU CHU DE CHARLEROI

Contrat à Durée Indéterminée - temps plein ou temps partiel

Vous désirez développer votre carrière dans un environnement de travail moderne et dynamique, qui vous offre la possibilité d'apprendre et de vous épanouir, où l'humain est au centre des valeurs ?

ALORS UN JOB AU CHU DE CHARLEROI EST FAIT POUR VOUS !

Parmi ses différentes opportunités d'emploi, le Département infirmier du CHU de Charleroi recherche :

- ✓ **Infirmiers A1** pour les unités de soins intensifs et les urgences
- ✓ **Infirmiers A1 ou A2 (M/F)** spécialisés en gériatrie pour les unités de soins gériatriques, de l'Hôpital André Vésale et l'Hôpital Civil Marie Curie – temps plein – CDI
- ✓ **Infirmiers A1 ou A2 (M/F)** pour les unités de revalidation de l'Hôpital Léonard de Vinci

Plus d'informations sur www.chu-charleroi.be/jobs

CES POSTES VOUS INTÉRESSENT ?

Alors, envoyez votre candidature motivée et votre curriculum vitae, à l'attention de Mr Sébastien Ninite, Coordinateur des Directions du Département Infirmier, via notre site internet : www.chu-charleroi.be/jobs ou par mail à l'adresse suivante : cellule.recrutement@chu-charleroi.be

Offrez-vous le luxe de prendre le temps avec le patient

Vos compétences d'infirmier.e sont également recherchées au sein de l'ONE. Si les actes techniques sont moins présents, c'est la relation au patient qui est privilégiée. Ici, vous avez enfin la possibilité de prendre le temps.



Marie Gérard, Responsable de la Direction Accompagnement à l'ONE. © DR.

On peut parfois l'oublier mais l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) est également un employeur important pour les infirmier.e.s. Les missions sont différentes, loin des réalités hospitalières, elles sont centrées sur la santé préventive. L'ONE est un service qui travaille sur la santé communautaire. Il accompagne les familles avant la naissance, que ça soit pour répondre aux questions ou préparer matériellement et émotionnellement les parents à l'arrivée de leur enfant. Le suivi continue bien sûr après la naissance via les consultations médicales préventives qui peuvent être complétées par des visites à domicile, axées sur le suivi de la santé, du développement de l'enfant et le soutien à la parentalité. Des activités collectives sont également organisées pour sensibiliser à l'alimentation, à l'hygiène ou pour apprendre des techniques de portage par exemple. L'enfant et sa famille sont accompagnés



Le « Partenaire Enfants-Parents » (PEP) est chargé de différentes consultations et visites pour observer l'évolution de l'enfant et accompagner ses parents. © DR.

jusqu'à ses 6 ans.

A l'ONE, les profils infirmier.e.s, sages-femmes et assistants sociaux débouchent vers une fonction unique : le « Partenaire Enfants-Parents » (PEP). Il est chargé de différentes consultations et visites pour observer l'évolution de l'enfant et accompagner ses parents. Comme le parcours d'études en amont varie, une formation interne est dispensée pendant plusieurs mois pour rééquilibrer les connaissances et bien comprendre les objectifs de l'organisme. Chaque nouvel arrivant bénéficie d'un tuteur avec qui il va s'immerger dans la fonction du « PEP's ». Pendant

Un plan de formation, jusque-là en présentiel, mais que l'ONE développe en e-learning

deux mois et demi, il va pouvoir l'observer sur le terrain et ainsi apprendre la posture professionnelle, les procédures à suivre etc. En parallèle, le nouvel engagé suit un plan de formation, jusque-là en présentiel, mais que l'organisme développe en e-learning. Les matières prioritaires concernent l'action de l'ONE, ses outils mais aussi la santé, l'alimentation, la vaccination, la puériculture, etc. Après cette dizaine de sujets essentiels, la personne bascule dans un système de forma-

tion continue où elle peut choisir certaines matières à approfondir via un catalogue de formations.

Privilégier le relationnel

L'élément le plus important mis en avant par les infirmier.e.s de l'organisme est la relation au patient. Le suivi longue durée permet au Partenaire Enfants-Parents de développer des relations à long-terme avec les familles. « Il n'y a pas d'acte technique chez nous mais les infirmier.e.s qui nous rejoignent sont souvent sen-

sibles au cadre de travail qui permet de prendre plus le temps avec le patient. » souligne Marie Gérard, responsable de la Direction Accompagnement à l'ONE.

Il n'y a pas de nuit à faire et les horaires sont généralement fixes

Au-delà du temps plus important passé avec les patients, l'ONE offre également des horaires plus at-

trayants que les pauses en milieu hospitalier. En effet, il n'y a pas de nuit à faire et les horaires sont généralement fixes. Mais surtout, l'organisme a une action qui dépasse le patient individuel d'où l'importance de travailler en réseaux. Le sens du métier est d'accompagner les familles tout en se centrant sur l'intérêt de l'enfant. « Les candidats doivent être passionnés par nos missions de santé communautaire qui combinent le médical mais aussi et surtout le psycho-social. Il faut avoir une curiosité pour ce qui n'est pas encore connu. » ajoute Marie-Gérard. Et si certains cas peuvent être difficiles à gérer, le PEP n'est pas seul, précise-t-elle. « Le social peut parfois faire peur aux infirmier.e.s car ils n'ont pas vraiment été formés pour, mais nous avons en interne, outre un management de proximité, des référents qui peuvent aider dans une

Le sens du métier est d'accompagner les familles tout en se centrant sur l'intérêt de l'enfant

situation liée aux problèmes plus sociaux, à la vulnérabilité. Cette personne va analyser la situation et aider à discerner les actions à entreprendre. » De quoi rassurer les futurs candidats.

Sarah Poucet



L'Office de la Naissance et de l'Enfance est l'organisme de référence de la Fédération Wallonie Bruxelles pour toutes les questions relatives à l'enfance, aux politiques de l'enfance, à la protection de la mère et de l'enfant, à l'accompagnement médico-social de la (future) mère et de l'enfant, à l'accueil de l'enfant en dehors de son milieu familial et au soutien à la parentalité.

L'ONE c'est aujourd'hui plus de 1850 collaborateurs dont la moitié présente sur le terrain.

Nous recrutons actuellement (m/f/x) :

- INFIRMIERS, ASSISTANTS SOCIAUX, SAGES-FEMMES POUR LA FONCTION DE PARTENAIRE ENFANTS-PARENTS
- CONSEILLER EN SANTÉ PUBLIQUE
- CONSEILLER GYNÉCOLOGUE
- ORTHOPTISTE
- RESPONSABLE DU SERVICE ACHATS
- OPÉRATEUR DE MAINTENANCE
- PUÉRICULTEURS AU SERVICE D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ DE LA PETITE ENFANCE

Pour postuler, rendez-vous sur www.one.be/public/emploi



Le CHRSM, un hôpital toujours à la pointe !

En plus de projets innovants, le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse (CHRSM) veille à former son personnel pour que les collaborateurs conservent leurs connaissances à jour et puissent évoluer dans leur carrière.

Le CHRSM propose un cadre de travail intéressant pour les jeunes infirmier.e.s. En effet, l'hôpital offre un large panel de possibilités. Le pôle mère/enfant est unique dans la région. L'établissement est à la pointe de la technicité en termes de médecine d'urgence avec son large service de soins intensifs et un bloc opératoire dernier cri. De nombreux projets innovants sont également sur les rails comme la radiologie interventionnelle ou l'intelligence artificielle qui va prendre sa place. « Pour ceux qui sortent de l'école, c'est intéressant de savoir qu'on est un hôpital qui continue à innover. » souligne Caroline Del Zotto, directrice du département infirmier.

Mobilité interne

Au sein de son département, elle veille à favoriser la mobilité interne pour répondre aux envies du personnel qui évoluent en fonction de leur vie, que ça soit en termes d'horaires ou de finances. « On axe la gestion des ressources humaines au travers de la mobilité au sein du CHRSM. Si un secteur

ne convient plus, l'idée c'est de ne pas perdre le collaborateur mais de lui trouver un secteur qui lui conviendra mieux. » ajoute la directrice. Cette mobilité interne est permise par la belle offre de formations proposées au sein de l'établissement, qu'elles soient données en interne ou en externe.

De nombreux projets innovants sont également sur les rails

Tous les mercredis, Caroline Del Zotto et ses collaborateurs rencontrent plusieurs candidats postulants en vue d'un recrutement proactif. En plus de compétences humaines et techniques, elle recherche des personnes ayant des capacités de travail en équipe, de l'empathie, et surtout une bonne aptitude à communiquer. Le département infirmier est continuellement à la recherche d'infirmier.e.s spécialisés ou non, de sages-femmes, d'aides-soignant.e.s, de technologues et d'aides logistiques.

Sarah Poucet



Caroline Del Zotto, Directrice du Département infirmier. © DR.



Un bloc opératoire dernier cri, dans un hôpital qui continue à innover. © DR.



Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse engage (H/F/X)

Pour le site Meuse (à Namur) :

Un gynécologue-obstétricien

Profil : tropisme pour le diagnostic anténatal et possédant un DIU d'échographies obstétricales.

Date de clôture : 21 mai 2021

Un médecin hygiéniste 5/10°

Date de clôture : 31 mai 2021

Pour le site Sambre (à Auvélais) :

Un infectiologue 8/10°

Un neurologue



Prenez connaissance des annonces complètes ainsi que des modalités de dépôt des candidatures sur notre site internet.

www.chrsm.be/jobs

FORMATION EN GOUVERNANCE PARTICIPATIVE : INITIATION À LA SOCIOCRATIE, LE LEADERSHIP DE LA COOPÉRATION

Dans un contexte post-covid, les défis de votre institution grandissent ?

Découvrez comment mobiliser chaque membre de vos équipes autour d'un objectif commun et apprenez à prendre des décisions ensemble !



dès l'automne 2021

065/40.69.36 - ateliers-mons@uclouvain.be
www.ateliers-des-fucam.be



LA FORCE DE GARDER LE SOURIRE

Cette force, nous l'avons tous en nous.
Alors ensemble, nous y arriverons.



RÉUNISSONS NOS FORCES
SUR PLUSFORTQUELECORONA.BE

« Ce que j'aime dans mon métier ? La diversité ! »



Ludovic Barbier,
Infirmier au Service Oncologique du GHdC © D.R.

Infirmier au sein du service oncologique du Grand Hôpital de Charleroi, Ludovic livre une partie de sa réalité quotidienne où aucun jour ne se ressemble.

Depuis septembre 2016, Ludovic travaille au sein du Grand Hôpital de Charleroi sur le site Notre-Dame. Il fait partie du service d'hospitalisation oncologique. Rythmées par les pauses du matin et de l'après-midi, ses journées s'articulent autour des besoins du patient dont le travail inclut la prise de paramètres, la distribution de médicaments, une variété de soins ou encore l'encodage des données. Malgré des organisations de journées similaires en fonction des pauses, il l'assure : aucun jour ne se ressemble. « Ce que j'aime dans mon métier, c'est la richesse qu'il offre en termes de diversité. Une prise en charge n'est pas une autre,

on ne s'ennuie pas. On a la possibilité de réfléchir tout le temps : est-ce que cet acte est pertinent ? Est-ce qu'il faut que j'adapte ma manière de faire ? » Ludovic décrit son quotidien comme multi-tâche.

La majorité de son travail est centré sur le patient

La majorité son travail est centré sur le patient mais au-delà des aspects techniques et administratifs, c'est bien l'humain qui occupe une place importante. Il doit veiller au bien-être psychologique de la personne, lui donner du courage ou la rassurer en cas de détresse.



Service d'hospitalisation oncologique - GHdC © D.R.

Le service oncologique a la particularité de prendre en charge des patients avec des pathologies chroniques, pour lesquelles ils reviennent régulièrement dans le service. A force, qu'ils soient présents pour un bilan, leur traitement sous chimiothérapie, une complication liée aux traitements ou à une maladie évolutive, Ludovic développe une vraie relation avec eux. « On peut suivre le patient et son entourage tout au long de son processus de soins. Cela crée des affinités, on apprend à connaître le patient dans sa globalité. Ce sont des personnes qu'on accompagne tout au long de l'année, à chaque étape de leur maladie, dans les bons comme les mauvais moments. »

Un esprit d'équipe

Au terme de ses études d'infirmier, Ludovic a réalisé une spécialité en soins oncologiques. Ce qui l'intéresse dans ce domaine, c'est justement l'équilibre entre une part importante de relationnel mais aussi un aspect technique intéressant. En effet, qu'ils soient simples ou plus complexes comme la chimio, de nombreux soins dispensés dans le service sont

spécifiques à l'oncologie. En témoigne, la part essentielle d'éducation thérapeutique du patient à sa pathologie et à son traitement.

En tant que référent étudiant, le rôle de Ludovic est donc de les aider

Ce qui a orienté son choix, c'est aussi son stage de dernière année au sein du service du GHdC. Il s'est très bien entendu avec son équipe actuelle et souligne, encore aujourd'hui, l'importance de ce groupe. Dans l'intérêt du patient, le service travaille en équipe pluridisciplinaire composée d'assistantes sociales, de kinésithérapeutes, psychologues, algologues, médecins, nutritionnistes, etc. De façon hebdomadaire, ils échangent tous ensemble sur l'état de chaque patient. « C'est important dans notre travail, cela apporte des éléments pertinents à l'élaboration du projet patient mais également pour une prise en charge singulière de chaque individu. » souligne Ludovic.

Voir les choses autrement

En stage, certains étudiants arrivent

stressés ou angoissés à l'idée de travailler dans un service où certaines pathologies et traitements sont très lourds. Cette bonne ambiance au sein de l'équipe peut parfois les surprendre. En tant que référent étudiant, le rôle de Ludovic est donc de les aider à voir les choses autrement. « Nous travaillons dans une humeur joviale tout en étant sérieux. C'est important de faire sourire le patient, d'améliorer son quotidien par des attentions, des blagues. Même rire entre collègues dans les couloirs, ça apporte de la

Dans l'intérêt du patient, le service travaille en équipe pluridisciplinaire

gaieté dans un service où les patients ne se sentent pas toujours bien. Même s'il faut avoir de la réserve, le rire est hyper important pour le bien-être des patients et pour le service. »

Une expérience sur le terrain qui permet donc de casser les clichés récurrents et peut-être, comme Ludovic, de découvrir sa future spécialisation.

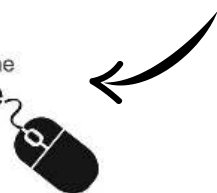
Sarah Poucet

UN NOUVEL HÔPITAL

DERNIÈRE GÉNÉRATION
POUR 2024

Rejoignez l'aventure!

Postulez online
www.ghdc.be



Le Grand Hôpital de Charleroi recrute DES INFIRMIER.E.S

Breveté.e.s, gradué.e.s/bachelier.e.s et spécialisé.e.s

POURQUOI REJOINDRE LE GRAND HÔPITAL DE CHARLEROI ?

- Médecine de pointe et prise en charge de pathologies aiguës
- Offre de soins complète
- Equipes dynamiques et environnement de travail convivial
- Accompagnement individualisé des nouveaux engagés
- Formation continue tout au long du parcours professionnel
- Horaires attractifs - prestations de un week-end sur trois
- Reconnaissance financière des TPP et QPP (au-delà de sept 2018)



GHdC
asbl
GRAND HÔPITAL de CHARLEROI

« Infirmière. C'est plus qu'un métier, c'est une vocation »

Avec la crise sanitaire, la profession d'infirmière a plus que jamais été projetée sous les feux des projecteurs. Malgré le manque criant de personnel dans ce secteur qui perdure déjà depuis plusieurs années, l'intercommunale Vivalia – dont les sites hospitaliers sont surtout répartis dans la province luxembourgeoise – continue à séduire les jeunes infirmières diplômées et à offrir de nombreuses opportunités d'évolution.

Noémie Boehm, 24 ans, occupe un poste d'infirmière sur le site d'Arlon depuis février 2021 au service covid. Chloé Theys, 24 ans également, est jobiste aux urgences de Bastogne. Elle prendra sa fonction d'infirmière le 1^{er} juillet prochain. Bien qu'encore novices dans la profession, les deux jeunes femmes présentent un véritable engagement pour leur profession. Il s'agit d'une véritable mission de service public pour le bien-être du patient.

« Être infirmière c'est plus qu'un métier, c'est une vocation. La notion d'accompagnement est très importante pour moi, c'est d'ailleurs pour cela que j'ai choisi d'exercer dans le service de gériatrie, qui est par la suite devenu covid. Il faut accompagner les personnes malades, leur venir en aide, aiguiller les familles qui ont



L'infirmière joue son rôle de personne ressource.

© DR.

plaisais bien avec l'équipe et les patients », témoigne Chloé. « J'ai toujours très bien été accompagnée durant mes stages chez Vivalia. Mes responsables étaient disponibles et ont toujours pris

en compte mes besoins et de mes demandes. Je me sens aussi très bien intégrée. J'ai commencé il y a seulement quelques mois et je me sens comme si j'y étais depuis plus longtemps », ajoute Noémie.

Se former en continu

En plus d'un accompagnement structuré qui veille à l'intégration du nouvel engagé, le département des soins infirmiers met un accent particulier sur le maintien et le développement des compétences par le biais de la formation permanente. « Nous avons un quota de formations à avoir par année, qui est obligatoire. Le plus c'est que nous sommes libres de trouver de nous-même des formations extérieures et de les proposer à nos chefs de service pour qu'ils demandent l'aval de leurs supérieurs », explique Noémie. « Je trouve cela très intéressant que Vivalia propose des formations continuellement. Être infirmière est un métier où on apprend tous les jours. Il faut tenir compte de l'évolution de la situation et des techniques. C'est donc important de rester au goût du jour dans les soins de santé », complète Chloé.

Outre une large ouverture aux formations externes (congrès, séminaires, etc.), le département des soins infirmiers chez Vivalia développe un important programme de formation en interne. Deux axes sont principale-

ment visés :

1. Les formations transversales pour l'ensemble des sites hospitaliers. Les thématiques sont variées et touchent divers domaines des soins infirmiers et soignants (gestion du stress et de l'agressivité, hygiène hospitalière, soins de plaies et cicatrisations, gestion de la douleur, psychiatrie, etc.)

2. Les formations locales, développées sur chaque site, en fonction des besoins relevés ou des obligations légales (prise en charge des arrêts cardio-respiratoire, transmissions

J'ai toujours eu beaucoup d'autonomie dans mes actions.

Il y a une forte cohésion

ciblées, diabétologie, etc.) « Le département des soins infirmiers souhaite offrir au personnel de soins la possibilité de maintenir à jour leurs connaissances afin de dispenser des soins de qualité basés sur les bonnes pratiques professionnelles et de développer leur autonomie », précise Bénédicte Leroy, Directrice des soins infirmiers.

Il est aussi primordial de favoriser le transfert des compétences acquises en formation par les collaborateurs au sein des unités de soin. Dans ce cadre, les soignants peuvent développer des compétences supplémentaires dans des domaines plus pointus des soins infirmiers et devenir des référents pour leurs équipes. « C'est un plus de se former en continu et d'acquérir des connaissances supplémentaires », constate Noémie.

La relation avec les médecins est très importante. © DR.

Des postes à pourvoir

Actuellement, l'intercommunale est à la recherche d'infirmières pour ses différents sites hospitaliers. Mais quelles sont les qualités d'une bonne infirmière ? « Le non-jugement. Aux urgences, c'est important de ne pas se braquer quand un patient arrive comme se demander pourquoi il n'a pas pris ses médicaments. Car il peut alors se sentir jugé et ne plus nous faire confiance », indique Chloé. « Il faut être à l'écoute du patient et faire preuve d'empathie. Il peut parfois arriver qu'on découvre d'autres problèmes à celui-ci lors de son hospitalisation, il faut donc l'accompagner au mieux », ajoute Noémie. « La philosophie des soins infirmiers au sein de VIVALIA s'inscrit dans la ligne des axes stratégiques définis par l'Intercommunale. La pratique de l'Art Infirmier sera donc collaborative et centrée sur la personne et son expérience de santé. Elle se base sur les fondements légaux et déontologiques en vigueur en Belgique ainsi que sur des compétences techniques et relationnelles », conclut Bénédicte Leroy.

Intéressé.e par un job chez Vivalia ? Consultez toutes les offres d'emploi sur le site de l'intercommunale.

Julie Delcourt

www.vivalia.be/jobs



Vivalia regroupe, en une Intercommunale unique, six sites hospitaliers (dont un hôpital psychiatrique), une polyclinique, quatre Maisons de Repos / Maisons de Repos et de Soins, des Habitations Protégées et une Maison de Soins Psychiatriques. Vivalia compte 1.600 lits, emploie 3.800 personnes et s'adjoint les services d'environ 400 médecins spécialisés.



À la recherche d'un 1^{er} job ? Envie de changer d'univers professionnel ou de réorienter votre carrière ?

Vivalia recrute ! Rejoignez nos équipes !

Plusieurs fonctions sont à pourvoir dans des métiers variés (m/f) :

- **ADJOINT À LA DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS**
- **INFIRMIERS BACHELIERS/BREVETÉS**
- **INFIRMIERS SPÉCIALISÉS (BLOC OP, ONCO, SISU, ...)**
- **INFIRMIERS EN CHEF**
- **TECHNOLOGUES EN IMAGERIE MÉDICALE**
- **TECHNOLOGUES DE LABORATOIRE**



Toutes les infos et candidature sur vivalia.be/jobs

Expertise • Professionnalisme • Proximité • Interdisciplinarité • Sens humain
Soignons ensemble votre carrière.



Engageons un(e)

**DÉLÉGUÉ(E)
COMMERCIAL(E)** (h/f)

Pour Bruxelles et la Wallonie

Leur tâche consistera à visiter tous les indépendants et les PME

Nous offrons

- le statut d'employé plein-temps
- une rémunération intéressante
- une formation par équipe spécialisée

Les candidats doivent

- avoir une bonne présentation
- avoir l'élocution facile
- disposer d'une voiture
- être libre de préférence le plus rapidement possible
- l'âge n'a pas d'importance

Vous êtes intéressé(e)

Envoyez aujourd'hui vos curriculum vitae, photo et lettre de motivation à :

Syndicat Neutre pour Indépendants asbl
À l'attention du Service du Personnel
Boulevard Bischoffsheim 33 - 1000 Bruxelles
E-mail: administration@sninet.be