

# Effets de l'initiative sur les soins infirmiers pour les personnes âgées

Le peuple et les cantons ont accepté en novembre 2021 l'initiative sur les soins infirmiers. Qu'est-ce qui va concrètement changer pour les personnes âgées? Et quelles sont les attentes du personnel soignant? Entretien avec Yvonne Ribi, secrétaire générale de l'ASI.

Interview: Delphine Roulet Schwab et Barbla Rüegg

**Quelles sont les revendications centrales de l'initiative sur les soins infirmiers et comment est-il prévu de les mettre en œuvre?**

Yvonne Ribi: L'initiative faisait suite à la pénurie générale de personnel soignant. Les revendications centrales sont donc d'une part de former davantage de personnel soignant et, d'autre part, d'améliorer les conditions de travail pour que le personnel soignant reste actif dans la profession. Pour y parvenir, il faut absolument renforcer les effectifs et, en signe de reconnaissance, accorder davantage d'autonomie aux professions soignantes.

Selon le Conseil fédéral, les travaux de mise en œuvre de l'offensive de formation progressent à vive allure: le train de mesures du contre-projet indirect déjà ficelé sera débattu au Parlement cet été. La mise en œuvre des autres thèmes – conditions de travail, do-

**«Un accès universel aux soins de santé s'avère essentiel pour les personnes âgées: il faut aussi doter les régions périphériques des structures nécessaires qu'on trouve en ville.»**

tation en personnel, financement des soins – prendra plus de temps, car il reste beaucoup de questions à régler en amont.

**Ces revendications auront-elles un réel impact sur la qualité des soins aux seniors?**

La mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers touche tous les segments de l'offre, donc aussi les soins de longue durée. Dans une optique de qualité des soins, il est important à la fois d'améliorer les conditions de travail et de prévoir une dotation en personnel conforme aux besoins des patients (*nurse to patient ratio*). Les analyses réalisées dans les hôpitaux ont ainsi montré que les complications diminuent et que la mortalité dans le secteur des soins aigus est moindre quand du personnel diplômé se charge de 80% des prestations de soins. La présence de personnel



Yvonne Ribi est infirmière diplômée ES et secrétaire générale de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI).



assez nombreux et bien formé est essentielle pour la qualité des soins, constat également valable pour les soins de longue durée.

**Sur quels aspects des soins aux personnes âgées les travaux liés à l'initiative auront-ils le plus d'impact?**

Comme indiqué, les soins doivent globalement gagner en attrait et il faut instaurer une meilleure dotation en personnel. La revalorisation des soins dans la loi sur l'assurance-maladie, avec l'octroi du statut de fournisseur de prestations admis à pratiquer, constitue un réel progrès. Cette autonomie accrue va de pair avec de grands changements de processus, surtout dans les services d'aide et de soins à domicile.

**Quels seront à vos yeux, dans un horizon de cinq à dix ans, les principaux défis liés aux soins aux personnes âgées?**

Un accès universel aux soins de santé s'avère essentiel pour les seniors: il faut prévoir les structures nécessaires non seulement dans les villes, mais aussi dans les régions périphériques. Il s'agit d'un grand défi à la fois sociétal, technique et financier.

La question de la démence gagnera encore en importance – y compris au niveau des struc-

tures nécessaires pour offrir une bonne infrastructure protégée aux malades. Le tout est de savoir quelle est l'approche correcte. J'ai récemment appris à la radio qu'un village pour personnes atteintes de démence avait ouvert ses portes en Haute-Argovie (BE) – ce qui est certainement une bonne chose. Le même reportage signalait toutefois qu'aujourd'hui, on mise plutôt sur l'inclusion. Nous devons certainement nous occuper dorénavant de tels enjeux sociétaux.

**Quels sont aujourd'hui les étapes les plus urgentes pour le personnel soignant?**

Quand on leur demande: «de quoi avez-vous besoin?», la plupart des gens nous disent: «de plus de temps pour soigner les patients». Faute de temps, on n'arrive pas à prodiguer des soins comme on a appris à le faire et comme il le faudrait d'un point de vue professionnel. Concrètement, le personnel rentre à la maison mécontent, il se sent épuisé et stressé, prisonnier d'un conflit moral. À la longue, les gens changent de métier.

Le personnel n'aura hélas guère «plus de temps» à disposition avant que l'offensive de formation porte ses fruits. D'où l'importance des bons plannings et des marques d'estime témoignées: dans la

conduite du personnel et son implication active, ainsi qu'au niveau des compensations financières (hausses de salaire ou d'indemnités, bonifications en temps libre, jours de vacances en plus). Quelques établissements réduisent encore la durée hebdomadaire du travail, première étape judicieuse pour fidéliser le personnel.

**Qu'aimeriez-vous ajouter? Avons-nous omis de parler d'un point important?**

Au-delà des modifications légales, la bonne gestion de l'entreprise et du personnel est déterminante. Un CEO ou une directrice d'EMS ne doivent pas réduire les soins à un facteur de production, mais y voir un processus-clé, impliquer activement le personnel soignant et le laisser codécider. Le secteur des soins doit être représenté dans les organes de conduite stratégique et opérationnelle des établissements. Et les équipes ou institutions fonctionnent d'autant mieux que le personnel soignant dispose de droits de participation étendus – y compris pour les décisions sur les questions de personnel et sur l'affectation des ressources. Or il reste beaucoup à faire sur ce terrain. ■