



INFO CEFIEC



2022



N°48
.....
Janv.
2022

*Ensemble
réalisons nos projets
et osons accomplir
nos rêves*

DOSSIER :

P.12

"La parole aux acteurs..."
Attractivité



Infirmière
"un beau métier" ?
Infirmier

Sommaire

Édito



02



ACTUALITÉS

- 02. Annonce du séminaire
- 03. Le collège cadre
- 05. JFRS 2021
- 06. Le salon IDE
- 09. Lancement des trophées du CEFIEC



10



AGENDA

- 11. Départ de Martine Sommelette



12



LA PAROLE...

- ...aux acteurs des instituts de formation
- 12. **ATTRACTIVITÉ** du métier infirmier



18



À LIRE / À VOIR

- 18. Notre sélection lecture...



20



...& EN RÉGION

- 20. Synthèse journée de formation CEFIEC Paris IV
- 22. Simulation, facteurs humains et communication
- Conférence organisée par l'ABASS
- 22. Journée régionale du 12 octobre 2021
- 24. Les Présidents de région à l'honneur



Chers adhérents,

Cela fait un an déjà que vous m'avez témoigné votre confiance pour la présidence du CEFIEC.

Malgré la difficulté de tenir les réunions du bureau national en présentiel, nous avons su adapter nos méthodes de travail pour garantir la continuité et le suivi de chacun des dossiers. Pour cela, je veux remercier les membres du bureau qui ont répondu présents tout au long de cette année compliquée.

Je pense bien évidemment à cette véritable aventure – qu'a été pour nous – l'organisation des Journées Nationales de La Rochelle, proposées pour l'occasion selon un modèle innovant et inédit, en distanciel.

Je remercie vivement pour leur implication et leur disponibilité Xavier Vautrin et Régis Bernard qui ont su faire de cette édition une véritable réussite. Une réussite partagée avec le comité régional qui aura su relever le défi et démontrer une capacité d'adaptation sans faille.

Des Journées Nationales qui auront vu naître le «Collège cadre» depuis brillamment piloté par Isabelle Bayle et Marielle Boissart. Ce collège répond à une véritable attente avec des enjeux importants. Je rappelle qu'au terme d'une année de travail, **un livre blanc sera présenté lors des prochaines Journées de Lyon.**

Encore à La Rochelle, vous avez réélu Amanda Dubray. Après une année en retrait du bureau national, Amanda nous a rejoint et je l'en remercie vivement. Outre les différents dossiers que nous menons ensemble au sein du bureau, Amanda, en étroite collaboration avec Nathalie Renou, nous permet de vous offrir aujourd'hui la nouvelle version de l'InfoCefiec. La charte graphique du magazine a été revue dans l'objectif d'être plus dynamique et plus proche des attentes de nos adhérents.

Cette collaboration efficace a également permis l'avancement des Trophées du Cefiec et leur règlement.

Sans pour autant établir une liste exhaustive des travaux menés cette année, je retiendrais cependant le travail de Brigitte Sifferlen sur tous les aspects budgétaires qui permettent au CEFIEC d'être au rendez-vous de tous les défis qui nous sont proposés. Elle a su s'investir, sans relâche, malgré la lourdeur du dossier concernant la réingénierie AS/AP en collaboration avec Fanny Dovillez.

Je pense évidemment à la refonte du site qui, à l'image de l'InfoCefiec, propose une vision évolutive de l'association sans oublier les deux courts métrages réalisés «Le parcours d'une infirmière en devenir» et celui diffusé lors du Congrès International des infirmières montrant la capacité d'adaptation dont nous avons fait preuve lors des deux premières vagues de la Covid.

Ajoutons à cela notre participation aux multiples groupes de travail ministériels, aux enquêtes FHF et ministères...

Parmi les travaux en cours, nous vous avons sollicité dernièrement pour l'enquête «Profil des étudiants en soins infirmiers dans les instituts et leur employabilité». Celle-ci revêt une importance capitale pour le CEFIEC et je remercie Christine Chassenieux pour son investissement et nos échanges pour la mise en place du dossier.

La liste ne serait pas complète, si je devais omettre de préciser ce lien que nous avons su garder avec vous toutes et tous en région et cela malgré les épreuves.

Une présence forte de votre part lors de nos sollicitations qui nous permet de répondre à chacune d'entre elles.

Gardons à l'esprit ces réussites qui nous permettent de poursuivre l'aventure et cela quelles que soient les difficultés.

Cette période de fêtes est pour moi, l'occasion de vous remercier chaleureusement pour votre collaboration indéfectible tout au long de l'année.

Grâce à vous et à votre confiance, nous grandissons chaque jour un peu plus.

En cette nouvelle année 2022, je vous adresse tous mes vœux de bonheur, de réussite et de santé.



Directrice de publication: Michèle APPELSHAEUSER. Directrices de rédaction: Nathalie RENOÛ, Amanda DUBRAY. Conception & réalisation: Emmanuel AUGUSTINE. Crédit photos: Istok / Pixabay / CEFIEC. Impression: Imprimerie IMPRIMÉA - ZA des Marceau, allée André Ampère - 78710 ROSNY-SUR-SEINE. Administration: CEFIEC - 10 rue Audubon - 75012 paris - Tél: 01 43 40 68 20 - e-mail: contact@cefiec.fr

Michèle APPELSHAEUSER

Présidente du CEFIEC National

Les 10 et 24 avril prochain se dérouleront les élections présidentielles. En 2017, nous avons formulées les 11 propositions du CEFIEC pour 11 candidats.

Dans cette continuité, nous souhaitons cette année renouveler l'initiative pour être visibles et espérons-le, être entendus par celles et ceux qui porteront la destinée de notre pays et notamment de notre futur système de santé.

Après la crise que nous venons de vivre (et continuons de vivre), la première préoccupation de la population reste la santé, d'après de nombreux sondages d'opinion. Cette préoccupation sera inévitablement au cœur des futures campagnes des candidats.

Pour cela, nous souhaitons mener le projet ambitieux de convier chaque candidat à venir nous répondre lors d'une journée. Les interventions seront mises en ligne et vous pourrez y accéder intégralement et gratuitement.

Ce projet est ambitieux... Nous ne le menons pas seul et c'est avec les IBODE et l'association représentative de la spécialité et leur syndicat, l'UNAIBODE et le SNIBO ainsi qu'avec l'ANPDE représentant la spécialité des infirmier.e.s puéricultrices(teurs) qu'ensemble nous allons travailler à ce projet innovant. Bien évidemment, les étudiants seront représentés car ils incarnent l'avenir de notre système de santé.

Par sa présence à ce débat, le CEFIEC donnera la parole aux instituts de formation en leur permettant d'exprimer leur conviction, notamment aux formations infirmières aide soignants, d'auxiliaire de puériculture et de cadre de santé.

Un projet ambitieux !

Certes, l'idée est innovante mais pourquoi les soignants ne prendraient-ils pas la parole ?

Pourquoi nos connaissances de terrain, mutuelles et collectives contribuant à l'évolution du système de santé ne seraient-elles pas légitimes et entendables.

À l'heure où nous écrivons cet article la date reste à préciser. Néanmoins nous pouvons confirmer que l'évènement se déroulera **la semaine du 7 au 11 mars 2022**. Alors nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous comme nous le faisons pour chaque candidat.

Nous saurons nous positionner et les solliciter afin qu'ils nous exposent leur programme en lien avec les multiples problématiques auxquelles Les professionnels de santé sont confrontés depuis de nombreuses années.

Les premières questions pourraient être :

Quelles évolutions pour notre système de santé ? Quelles solutions aux problématiques RH ? Comment lutter contre le désintérêt grandissant des métiers de la santé, contre les abandons du métier et de la formation ? Quelles sont leurs visions quant au défi de l'attractivité des métiers de la santé ? Quelles réponses pourront-ils apporter sur les problèmes spécifiques à chacun... Autant de questions légitimes que les soignants sont en droit de se poser et de leur poser.

Ensemble, nous représentons une force indéniable. Un million d'électeurs ! En 2017, ce million d'électeurs représentait lors du premier tour 2,77% des suffrages exprimés. Rappelons que la différence de voix entre le deuxième et le troisième candidat représentait 1,29% ! ♦



Point d'étape du collège des cadres de santé formateurs du CEFIEC

Par Isabelle BAYLE, vice-présidente Recherche Innovation.

& Marielle BOISSART, vice-présidente en charge de la formation infirmière initiale

Le collège des cadres de santé formateurs du CEFIEC a pris son rythme de croisière et se retrouve mensuellement. Les participants viennent de 23 CER différents sur 24. Le groupe est interactif et le partage d'expérience apporte une richesse dans la construction de la réflexion et des questionnements.

1. L'enjeu du collège

L'activité des cadres de santé formateurs relève d'une spécificité qui est méconnue et peu valorisée. La construction des ingénieries pédagogiques ainsi que l'accompagnement des apprenants demandent à être explicités afin de rendre plus lisible les spécificités du métier.

Un des enjeux du collège est de quitter une vision singulière pour aller vers une approche généralisable permettant de dresser une première cartographie de l'exercice réel en institut de formation préparant aux métiers en santé.

Un deuxième axe concerne l'avenir de la formation des cadres de santé formateurs et les perspectives à envisager pour le développement des compétences spécifiques à l'exercice du métier en structure de formation.

Dans une perspective de construire l'avenir, les objectifs du collège cadre sont de :

- ▶ Construire une vision singulière pour généraliser;
- ▶ Dresser les perspectives pour l'évolution du métier.

Ces objectifs s'inscrivent dans le contexte d'expérimentations d'intégration universitaire en considérant la posture, la place et les activités du formateur, ainsi que la prise en compte de la vision européenne.

Ce travail devrait permettre la rédaction d'un livre blanc qui sera présenté aux JNE de Lyon en 2022.

2. Des productions riches à l'issue de trois premiers séminaires

Séminaire 1 En présentiel, le 29/09/2021



MÉTHODES DE TRAVAIL

▶ Tour des participants sur la vision du rôle du cadre de santé formateur en institut de formation.

▶ Représentations graphiques en 2 sous-groupes pour décrire l'activité du cadre de santé formateur.

TRAVAUX PRODUITS

▶ Mise en évidence de 6 mots clés : innovation, accompagnement, ingénierie pédagogique, posture, collaboration, identité de formateur. Une problématique est mise en lumière autour de la dénomination du terme formateur et un questionnement : faut-il être infirmier pour être formateur ou n'avons-nous pas changé de métier ? Faut-il s'appeler ingénieur pédagogique ? faut-il avoir fait l'IFCS ?

▶ Les représentations démontrent une vision tentaculaire des activités, une activité polymorphe, une activité multitâche avec de nombreuses responsabilités autour de la dynamique de projet et la professionnalisation des apprenants.

Séminaire 2
En distanciel,
le 03/11/2021

Séminaire 3
En présentiel,
le 27/10/2021

MÉTHODES DE TRAVAIL

▶ Journal TV avec argumentaire de controverse sur la question suivante : Faut-il être cadre de santé pour travailler en IFSI ?

▶ Échanges en 6 groupes de travail pour la mise en commun des travaux intersession réalisés autour des 6 mots clés.

▶ Présentation en plénière des 6 mots clés travaillés.

▶ Réflexion en 2 sous-groupes pour généraliser l'activité du formateur.

TRAVAUX PRODUITS

▶ Cf focus dans le chapitre suivant.

▶ Formalisation des choix de définitions et d'auteurs pour les 6 mots clés.

▶ Synthèse formalisée de la revue de littérature réalisée autour des 6 mots clés.

▶ Élaboration d'une trame de questionnaire ayant pour objectif d'identifier les activités spécifiques des formateurs exerçant en institut de formation afin de pouvoir élaborer une cartographie représentative de l'activité réelle.

3. Focus sur le journal TV avec argumentaire de controverse concernant la question suivante : Faut-il être cadre pour travailler en IFSI ?

La question « Faut-il être cadre de santé pour travailler en IFSI ? » interroge les 3 niveaux contextuels : micro/méso/macro.

MICRO

- » Activités (exercice professionnel de cadre de santé manager ou pédagogue)
- » Compétences
- » Postures
- » Légitimité (représentation des cadres de santé sur leur propre légitimité, projection institutionnelle, image de la profession)
- » Importance de raisonner en terme de pluri professionnalité
- » Statuts/salaires
- » Place des formateurs dans les dispositifs actuels et en construction
- » Construction identitaire

MÉSO

- » Imbrication multiple :
- » liens avec les établissements supports (pour les instituts rattachés à un centre hospitalier) avec risque de perte de rattachement.
- » Maillage territorial (quid des IFSI loin des universités ?)
- » Place des formateurs dans cet environnement

MACRO

- » Lien avec la création des sections CNU 91 - 92
- » Mouvement d'évolution dans un contexte d'expérimentations d'intégrations universitaires
- » Période de transition à accompagner
- » Transition identitaire à questionner
- » Quel modèle souhaitons-nous construire en lien avec une filière LMD tout en maintenant le lien nécessaire entre épistémè et praxis ?

Dans cette période de transformation, au-delà de la question initiale, la question actuelle serait plutôt : Quel modèle métier/profession construire dans une logique de structuration d'une filière LMD tout en maintenant le lien entre épistémè et praxis ? En toile de fond, il ressort la nécessité de stabiliser quels savoirs pour enseigner ? Quels savoirs à enseigner dans une dynamique de construction disciplinaire.

4. Prochains axes de travail

Lors du prochain séminaire, le travail consistera à finaliser le questionnaire visant à identifier les activités spécifiques des formateurs exerçant en institut de formation. Celui-ci sera diffusé dans les instituts de formation en décembre 21 - Janvier 22. Parallèlement une première lecture des résultats du questionnaire relatif à l'état des lieux des profils des formateurs dans les IFSI - IFAS - IFAP - IFCS et écoles de spécialités sera effectuée.

Le bilan d'activités de ce premier trimestre témoigne d'une réelle dynamique de ce collège cadre ; une dynamique extrêmement positive avec un fort engagement des membres que nous remercions. Face à cette implication et la qualité des échanges et des recherches produites, la proposition a été réalisée d'entrer dans une démarche de communication (rédaction d'articles, réponses à des appels à communications) pour les participants qui le souhaitent. ♦

LES JFRS 2021 : des professions, des disciplines... une recherche pour une culture commune



Par Marielle BOISSART, vice-présidente en charge de la formation infirmière initiale
& Nathalie RENOU, vice-présidente en charge des publications

Dans un contexte de crise sanitaire prégnant, Mme Cécile JAGLIN-GRIMONPREZ, directrice du CHU d'Angers a ouvert les 6^{èmes} Journées Francophones de la recherche en soins les 25 et 26 novembre 2021.

Le comité scientifique, présidé par Marielle BOISSART, Directrice des Soins, MSc, Ph. D-Coordonnatrice Générale du GHT Haute Bretagne Formations Initiales (PFPS du CHU de Rennes et IFPS du CH de Fougères)-Coordinatrice paramédicale de la recherche en soins infirmiers, de rééducation, médico techniques-CHU Rennes - vice-présidente du CEFIEC national en charge de la formation initiale et copilote du collège cadres, a su réunir près de 450 congressistes ayant une appétence pour la recherche en soins que ce soit dans le domaine clinique, managérial ou dans le domaine de la formation aux métiers de la santé.

À l'instar des axes préconisés par le CEFIEC national, ces journées ont été l'occasion

de faire un point sur les grandes avancées de la recherche paramédicale en France et à l'international. Elles ont permis de décerner quatre prix pour des recherches aussi efficaces que pertinentes.

Inutile de préciser que cela bouge ! Pour le bien des métiers, des professionnels et surtout des patients.

Durant ces journées, une part belle fut faite à l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité dans la recherche en Santé. Ces enjeux semblent avoir été validés par tous les congressistes et ce, dès les formations initiales de tous les acteurs de santé. Le principal enjeu repose sur l'accroissement des données probantes au service de pratiques de soins, managériales et pédagogiques plus pertinentes.

L'idée est bien que l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité tendent mutuellement à concevoir des rapports de métissage entre des acteurs et des objets de recherche pour se fonder sur une transdisciplinarité afin d'impulser ou de renforcer une culture commune.

De nombreux ateliers de réflexion ont jalonné ces journées avec des intervenants extrêmement intéressants et collaboratifs. Les enjeux du développement de la recherche interprofessionnelle en santé sont actés. Les ouvertures vers les autres sciences pour notre science de la santé offrent une opportunité qu'il faut saisir, sans pour autant renoncer à notre identité propre. L'approche intégrative et de reliance des disciplines (M Boissart) nous permettront d'élaborer de nouveaux savoirs scientifiques, d'être un levier de construction disciplinaire et de professionnalisation et nous permettront d'avoir un poids dans les politiques de santé mises en place.

In fine, ces journées furent une vraie réussite et offrent de belles perspectives pour nos professions du Soins. Prenons rendez-vous d'ores et déjà pour les prochaines JFRS en 2023 dont le thème sera la @santé.

À très vite. ♦

Crise Covid-19 : quelles évolutions de la perception de leur métier et attentes pour l'avenir des étudiants en santé

Enquête FHF, FNESI et CEFIEC

Le CEFIEC s'est associé à la FHF et à la FNESI dans la construction d'un questionnaire commun ayant comme objet d'interroger les étudiants en santé sur l'impact de la crise sanitaire sur la perception de leur métier. Le résultat de cette enquête a été présenté à SantExpo, le 9 novembre. Cette étude révèle que 96 % des étudiants sont fiers du métier qu'ils ont choisi mais, hélas, seul un tiers se dit confiant dans l'avenir du système de santé. Ces ressentis sont partagés par les instituts de formation et les établissements de santé. Par ailleurs, cette enquête met en lumière le soutien aux étudiants de santé durant leur stage alors que le discours témoignant les difficultés d'encadrement



est plus répandu. En effet, malgré les difficultés liées au manque de ressources humaines et à la crise sanitaire, 60 % des étudiants se sentent bien accueillis par leurs lieux de stage.

Le 3^e volet de l'étude apporte des éléments concrets concernant le choix des postes à l'issue de leur formation. Le type d'établissement, la spécificité du service et la localisation de l'établissement sont les premiers éléments déterminants. Viennent ensuite la durée du contrat proposé, l'organisation des horaires et enfin la bonne organisation de la procédure de recrutement. Ces derniers s'avèrent être les leviers que les établissements pourraient développer. ♦

Signature partenariat

Santexpo et le salon infirmier se sont révélés être le cadre idéal pour réaffirmer le partenariat entre la MNH et le CEFIEC, notamment par la création de la plateforme MNH Campus dédiée à l'accompagnement des étudiants en santé.

Les signataires sont

- ▶ Pour la MNH : Mr Benoit FRASLIN, Président
- ▶ Pour le CEFIEC : Michèle Appelshaeuser



Enquête | Profil des étudiants en soins infirmiers dans les instituts et de leur employabilité

Dans le contexte actuel de ressources humaines en tension au sein du système de santé français, le CEFIEC en collaboration avec le Ministère des solidarités et de la santé, lance une enquête flash. Cette enquête a pour objet de produire des données actualisées concernant l'évolution du nombre d'étudiants en soins infirmiers. Cette enquête d'envergure et ses résultats

sont pour le CEFIEC d'une importance capitale. Nous savons que nous pouvons compter sur nos adhérents pour qu'enfin, nous puissions avoir des données fiables concernant nos instituts ainsi que des promotions qui les constituent.

Nous avons hâte de vous communiquer les résultats. ♦

→...au Salon des Infirmiers





Salon infirmier version 2021

Par Isabelle BAYLE, vice-présidente recherche et innovation

L'ensemble des acteurs du parcours de soins de la profession infirmière s'est retrouvé les 8-9 et 10 novembre 2021 au salon infirmier.

Après avoir franchi la porte d'entrée, au détour d'une allée, nous retrouvons Gaspar, le robot nouvelle génération qui nous invite à explorer les dédales des différentes avenues du salon infirmier et de santexpo.

Comme depuis plus de 30 ans, les acteurs du monde professionnel soignant se sont mobilisés pour venir partager leurs expériences ou présenter de nombreuses innovations en matière de technique de soins, de matériel ou encore dans le secteur de la e-santé.

Le salon infirmier est un moment unique pour les professionnels pour faire une pause, se rencontrer, partager des vécus et des parcours singuliers dans l'accomplissement de ses activités quotidiennes. C'est également l'occasion de se former en participant à des conférences, des ateliers, des débats, des tables rondes organisés et supervisés par un comité scientifique dans lequel le CEFIEC est présent et investi. Ainsi le CEFIEC a coordonné et managé 4 temps d'échange sous forme de conférence ou d'atelier. Cette année nous avons souhaité teinter les interventions en permettant l'expression de différents professionnels experts dans des domaines divers en lien avec l'avenir de la profession et la formation des apprenants. Les interventions se sont déclinées de la manière suivante :

Thématique 1 : La licence au doctorat, les sciences infirmières en devenir. Quels parcours pour quelle attractivité du métier ?

Brigitte SIFFERLEN et Isabelle BAYLE sont revenues sur le processus d'universitarisation avant d'enchaîner sur la construction des sciences infirmières. La dynamique universitaire et la construction de nouvelle filière de soins a permis d'aborder la poursuite d'études et l'attractivité du métier infirmier. Les enjeux de l'avenir de la profession ont été interrogés avec le public et les autres conférenciers. Régis BERNARD a modéré la conférence.

Thématique 2 : S'inscrire dans un parcours universitaire, pourquoi pas moi. Qui contacter, le financement, entre rêve et réalité, bourses... réalité du terrain

Marion DE WINJ et Baptiste LOISELEUR ont partagé leurs

expériences en lien avec leur parcours de poursuite de formation : Marion dans un master «pédagogie en sciences de la santé» et Baptiste en master «infirmier de pratique avancée». Face à un public essentiellement d'étudiants en soins infirmiers, ils ont communiqué autour de leurs facilités et de leurs difficultés pour s'inscrire dans cette dynamique. Amanda DUBRAY a régulé les échanges.

Thématique 3 : Comment poursuivre en thèse quand on est infirmière ?

S'inscrire dans une démarche doctorale, c'est s'engager dans une trajectoire, une histoire qui est spécifique à chacun. Les doctorants se sont construits un parcours singulier qui leur a permis d'articuler la culture universitaire et la culture du monde du soin. Parfois face à des paradoxes, mais aussi des incertitudes, ils ont dû trouver des ressources pour poursuivre l'aventure. Isabelle BAYLE a modéré cette conférence et témoigné de son parcours avec d'autres doctorants et docteurs.

Thématique 4 : Donner une réelle place aux patients dans la formation initiale en co-construisant les synopsis pédagogiques

Jean-Denis AUBRY et son équipe composé d'un patient, d'une infirmière et d'un médecin ont présenté l'importance de travailler en équipe pluridisciplinaire afin de reconnaître l'expérience et les savoirs des patients comme acteurs dans la connaissance de la maladie et dans la construction de leur parcours de soins au service de la formation des apprenants.

Michèle APPELSHAUSER a positionné les enjeux dans la formation et l'importance de donner «une vraie» place aux patients formés dans les dispositifs de formation. L'atelier a été modéré par Christine CHASSENIEUX.

Enfin, au bout d'une allée, dans un virage, le stand du CEFIEC a accueilli de nombreuses personnes.

Nous avons été heureux de voir des membres de l'association ou pas, venir nous faire un petit coucou et partager avec nous leur vision du monde professionnel et de la formation.

Les échanges ont été riches et montrent l'engagement de chacun dans les évolutions à venir de la profession.

Rendez-vous donc l'année prochaine du 17 au 19 mai 2022. ♦

Les trophées 2022 sont lancés !

Par Amanda Dubray et Nathalie Renou, vice-présidentes en charge des publications

Le nouveau règlement complet et les grilles d'évaluations sont à disposition auprès des chargés de publications et des présidents de vos CER. Ce sont les CER qui sont en charge de toutes les sélections régionales.



Chaque institut peut donc concourir dans chaque catégorie en envoyant le meilleur travail par catégorie.

► 5 catégories :

- > IFAS IFAP
- > IFSI
- > IFCS Mémoire (nouveau)
- > IFCS article scientifique
- > Master.

- **La catégorie Master est ouverte à toute personne du moment que le travail de recherche est en lien avec les sciences infirmières. Le jury régional réceptionne les candidatures Master (sans limite de nombre) pour les transmettre directement au jury national.**



Une fois les sélections régionales effectuées, le jury national se réunira le 29 avril 2022 pour statuer et récompenser le meilleur travail dans chaque catégorie. Les lauréats seront récompensés lors des JNE à Lyon et leurs travaux publiés sur le site du CEFIEC.

Alors ! N'hésitez pas à revenir vers vos CER pour plus de renseignements. La recherche en Sciences infirmières est en route et se donne à voir. Nous comptons sur vous pour faire de cette sélection, une fois de plus, une réussite.

Le CEFIEC a participé à ...

- **15 octobre 2021** : Entretien avec M. le Député Cyrille Isaac-Sibille suite au rapport «L'organisation des professions de santé : quelle vision dans dix ans et comment y parvenir ?» avec les membres du bureau représenté par Michèle Appelshaeuser, Amanda Dubray, Sébastien Devillers, Marielle Boissart.
- **20 octobre 2021** : Rencontre avec Mme la Députée Annie Chapelier suite au rapport «la formations des professions paramédicales» avec les membres du Bureau représenté par Michèle Appelshaeuser, Régis Bernard, Amanda Dubray, Brigitte Sifferlen, Sébastien Devillers
- **2 au 4 novembre 2021** : Diffusion du mini film, 80 secondes; réalisé par le CEFIEC dans le cadre du Congrès International des Infirmières (CII).
- **8 au 10 novembre 2021** : Participation du CEFIEC au salon infirmier. Tenue d'un stand et animation des plusieurs ateliers et conférences
- **12 novembre** : Participation du CEFIEC, représenté par Michèle Appelshaeuser, aux journées de Simulation, Facteurs humains et communication organisées par l'ABASS.
- **16 novembre 2021** : Conférence du BNA avec M. Le Bouler dans le cadre de la mission confiée par le 1er ministre. Cette mission a pour objet d'organiser une concertation afin de poursuivre et de pérenniser les nombres de places supplémentaires prévues pour les rentrées 2021 et 2022.
- **2 décembre 2021** : Présentation interministérielle des nouvelles missions du Centre National d'Appui (CNA) pour la qualité de vie des étudiants en santé. Participation du CEFIEC, représenté par Xavier Vautrin à la réunion des parties prenantes.
- **Les 22 novembre et 6 décembre 2021** : Participation du CEFIEC au groupe de travail interministériel sur la Stratégie d'accélération Santé Numérique, représenté par Michèle Appelshaeuser. L'objectif du travail du groupe est la définition d'un référentiel de compétences au numérique en santé, socle, transversal et interprofessionnel. De nouvelles dates de travail seront prévues pour janvier.
- **Les 25 et 26 novembre** : Participation du CEFIEC aux JFRS d'Angers, représenté par Marielle Boissart.
- **Le 15 décembre 2021** : Participation du BNA à la réunion de travail à l'initiative du ministère des Solidarités et de la Santé concernant l'accès des aides-soignants à la formation des aides-soignants.
- **Le 16 décembre 2021** : "Comment faciliter l'intégration des AS dans le cursus infirmier?" Groupe de travail DGOS avec Michèle Appelshaeuser, Marielle Boissart et Brigitte Sifferlen, qui se poursuivra en janvier 2022.
- **Le 17 décembre** : Dans le cadre de la reprise du CNA, participation par Michèle Appelshaeuser au premier groupe de travail dédié à la formation afin de travailler une proposition de cahier des charges pour la constitution du catalogue de formation. Ce groupe de travail est suivi d'un échange restreint aux responsables des formations en santé.

Les prochaines dates à noter...

- **Important et à noter** : Événement «Campagne Présidentielles», deuxième semaine de mars (la date reste à définir)
- **INÉ de Lyon du 1er au 3 juin 2022**



Merci Martine

Départ de Martine Sommelette

Elle a accédé à la présidence du CEFIEC lors de l'Assemblée Générale 2014 et avait décidé, après deux mandats, de passer la main à Lyon lors des 75^{èmes} Journées Nationales. Mais la Covid 19 a bouleversé l'échiquier mondial et changé l'ordre des choses. Aussi, après un premier report, l'édition Lyonnaise de 2020 des Journées Nationales n'aura pas lieu. Et les «au revoir» avec vous toutes et tous n'auront jamais lieu ! Enfin si ! Mais pas à la mesure de ce que nous aurions voulu. Vous l'avez bien évidemment reconnu, il s'agit de Martine Sommelette. Après deux mandats de présidence du CEFIEC, Martine méritait bien plus qu'une sortie par la petite porte. Aussi, et même si cela ne remplacera pas les mots qu'elle aurait partagés avec nous tous sur la scène lyonnaise, nous vous proposons quelques moments de vie échangés avec celles et ceux qui l'ont côtoyée durant ces deux mandats.

«Les projets au service de l'association, des formations qu'elle représente et des professions en santé ont été nombreux avec Martine. L'un des événements marquants a été notre participation conjointe au Forum : "La féminisation des métiers de la santé va-t-elle changer la médecine ?" le 11 Octobre 2017. Ce forum organisé au siège de Libération, avec la contribution de Madame Agnès Buzyn - Ministre des Solidarités et de la Santé - a été l'occasion de réfléchir aux enjeux liés à la mixité dans le monde professionnel de la santé et des formations en santé. A l'issue de ce forum, la mixité dans la santé se pense encore aujourd'hui en termes de lutte contre des stéréotypes bien marqués socialement. Nous étions alors convaincues que cette mixité revient surtout à permettre à chacun et chacune d'exercer ses talents et sa liberté, et ainsi gagner en pertinence des soins. Merci Martine pour ce très beau temps d'échanges.»

Marielle Boissart

«Une aventure à Pôle Emploi ! Martine, te souviens-tu de l'aventure Pôle Emploi, rue de Lyon. Lorsque nous sommes rentrées toi et moi, nous avons été accueillies comme « demandeur d'emploi », et nous devions retourner faire la queue ! Mais lorsque nous avons insisté en disant que nous ne cherchions pas de travail mais au contraire nous venions proposer une offre d'emploi : Alors tout a changé dans l'accueil, tout juste s'ils ne nous ont pas sorti le tapis rouge ! Quelle aventure ce recrutement de la nouvelle assistante de direction ! Mais ceci n'est, bien sûr, qu'un aperçu de tous les moments de partage et de complicité que nous avons eu tout au long de ces années de collaboration au travers de la gestion des nombreux dossiers traités... Moments qui resteront pour moi de très beaux souvenirs.»

Brigitte Sifferlen

«Je garde de ces quelques années au BNA sous la présidence de Martine un souvenir fort et ému. Sincérité, sérieux, authenticité, solidité, engagement fort et déterminé, volonté d'avancer, intelligence et pragmatisme, sens de la collectif, respect des décisions prises en AG, ont imprégné le quotidien du travail de et avec Martine. Et bien sûr, également, ses qualités humaines, son sens de la convivialité, son écoute, son humour... Cet ensemble de qualités nous ont entraînés à travailler, sans rechigner, dans des conditions extrêmes ... Ainsi je pense avec émotion aux réunions du BNA lors d'un mois de juillet caniculaire, à Paris, dans la petite mezzanine transformée en sauna !!!»

Catherine Tirand-Martin



«J'ai travaillé avec Martine au CEFIEC pendant de nombreuses années. Jamais fatiguée, nous pouvions œuvrer des heures mais toujours dans la bonne humeur et l'échange. Je me souviens aussi de moment de fous rires mémorables et certaines rencontres aussi. Premier rendez-vous au ministère pour l'universitarisation des formations IDE par exemple. N'est ce pas Martine ? Je te remercie pour tout ce que tu as apporté à l'association au nom du collectif mais aussi pour tout ce que j'ai appris avec toi»

Amanda Dubray

«Martine Sommelette présidente du Cefiec, il y aurait tant de choses à dire... Je retiens pour ma part ses grandes qualités de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté qui me semblent essentielles pour garantir la confiance des adhérents lorsque l'on préside une association telle que la nôtre. Martine, c'est aussi cette femme sérieuse, à la hauteur des enjeux et des défis, qui ne se prend pas au sérieux. Elle est capable de collaborer avec les plus hauts représentants nationaux tout en cultivant le lien de proximité avec l'ensemble des adhérents. Sans attirance pour les paillettes et les faux semblants, ce fût une présidente qui sût fédérer et faire évoluer favorablement l'association»

Christine MAGNE

Ex vice-présidente de la vie associative.

«Ces quelques mots ne pourront que traduire une infime partie de ma reconnaissance d'avoir travaillé avec toi les projets du CEFIEC. Tu m'as apporté ta confiance, ton soutien, ton professionnalisme et ton savoir-faire. Ce fut pour moi une véritable aide de t'avoir à mes côtés. Tu as su trouver les mots pour me guider et me transmettre ton expérience. Combien de fois, je me suis demandée comment tu faisais pour faire front à tous les engagements et toutes les exigences... personnelles, professionnelles, associatives... Je dois t'avouer maintenant que j'y suis... cela ressemble à ça... :



Merci pour tout Martine !»

Michèle Appelshaeuser
présidente du CEFIEC NATIONAL



DOSSIER: ATTRACTIVITÉ

Attractivité des professions de santé

Par Vanessa PLEVEN et Sophie Doum (GT cadres de santé CEFIEC National).

Le sujet de l'attractivité des professions de santé est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics depuis plusieurs années et particulièrement depuis la crise sanitaire que nous traversons. A l'échelle des établissements de santé, se répercutent des problématiques de recrutement des professions de santé sur des postes non pourvus mais également la volonté affichée de fidéliser les professionnels en poste pour limiter les fuites de compétences et le turn over. La crise de la CoVid-19 est venue amplifier la résonance de ces problématiques dans un contexte où la demande en soins dépasse les moyens disponibles pour les dispenser. Afin d'explorer la problématique de l'attractivité, il faut commencer à la source : la formation infirmière. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, sur la première année de parcoursup en 2019, un engouement apparaît pour cette formation qui représente à elle seule 10% des vœux devant la licence en droit et PACES. Les associations professionnelles FHF, FNESI et CEFIEC lors d'un travail concerté objectivent que 96% des étudiants infirmiers sont fiers de leur métier. La question de l'attractivité ne peut donc pas se résumer au magnétisme de la formation mais doit mettre en lien le métier, les conditions de travail proposées et la fidélisation des salariés par les employeurs.

L'exercice infirmier en manque d'attractivité

Même si historiquement certains secteurs d'activité (EHPAD, psychiatrie) peinaient plus que les autres à recruter, ce phénomène touche aujourd'hui l'ensemble des secteurs. Plusieurs études et articles (ANACT, 2019; Bayle & Chassenieux, 2021; Debout, 2020; DREES, 2021; Estryn-Behar et al., 2007; FNESI, CEFIEC, 2021) pointent certains facteurs :

► **Les conditions de travail** proposées aux infirmières sont plus contraignantes que celles des autres professionnels de santé. Les principales contraintes d'expositions retrouvées sont l'intensité temporelle, les contraintes horaires et physiques, les demandes émotionnelles et les conflits de valeurs. La pénibilité des conditions de travail qu'elle soit physique (station debout prolongée, ...) ou organisationnelle (horaires, rythme de

travail, ...) vient ternir l'image de l'exercice professionnel et expliquerait un désaveu des candidats ou un abandon prématuré de la formation ou de la profession.

► **Une modification des missions de l'infirmière** : dans le champs des représentations sociétales, l'infirmière prend soin de l'Autre et exerce ce qui est communément nommé «un beau métier». Ce métier dédié à autrui, basé sur le prendre soin, se décentre progressivement du patient pour se mobiliser autour des tâches administratives. La place des soins indirects, les tâches afférentes au soin (traçabilité, saisie sur ordinateurs, commandes, demandes d'examens, ...) se renforcent au détriment du temps disponible pour le patient. Une déception s'exprime entre les représentations sur le travail souhaité qui constitue la motivation initiale à son exercice et la réalité du travail proposée dans les établissements de santé.

► **Les conflits de valeurs** : les infirmiers sont parmi les professionnels de santé les plus exposés aux conflits de valeurs. Ces derniers expriment un décalage entre la charge de travail et les moyens disponibles, un sentiment d'utilité élevé confronté à un manque de reconnaissance. Les conséquences de ses conditions sont à la fois une fuite des professionnels des institutions vers le secteur libéral qui leurs permettraient une flexibilité organisationnelle plus importante et qui serait encouragé par des perspectives

d'une meilleure rémunération (Roux, 2019) ainsi que part une diminution de la durée moyenne de carrière des infirmiers (estimée entre 10,5 ans et 14,5 ans (étude IDF 2020)).

Attractivité et cadre de santé

Comme vu supra, l'infirmière s'éloigne du patient et la chaîne managériale paramédicale s'engouffre dans une distanciation avec les patients et les équipes de soins. Le cadre manager se retrouve dans une posture contradictoire entre des enjeux gestionnaires et soignants (Bayle & Chassenieux, 2021, p. 25). La fonction de cadre n'attire plus. Les raisons invoquées sont notamment le volume de tâches administratives et la posture d'interface entre la direction et les équipes soit plus précisément entre la gestion et le soin (Divay, 2013).

Leviers et pistes de réflexions pour renforcer



l'attractivité

Ainsi les infirmiers et cadres de santé font face à des bouleversements de gestion hospitalière, d'évolutions et de modernisation de la médecine qui leur imposent une autre réalité professionnelle basée sur d'autres paradigmes. Le décalage entre l'attendu et le réel pourrait s'expliquer par des référentiels de formations datés de 1995 pour les cadres et de 2009 pour les infirmiers. Les évolutions structurelles et sociétales n'ont pas été intégrées aux nouvelles missions de ces professionnels dans leur formation initiale. Plusieurs pistes de réflexions sont évoquées par les études citées dans cet article et les associations professionnelles. Le CEFIEC propose 5 axes :

- ▶ Repositionner le sens du travail en insufflant les notions de culture d'entreprise
 - ▶ Structurer le recrutement et la fidélisation des futurs associés des équipes de soins dès l'accueil d'un apprenant en stage
 - ▶ Favoriser un équilibre entre qualité de vie professionnelle et qualité de vie personnelle : plannings, espaces ergonomiques de travail...
 - ▶ Favoriser la communication pour développer l'émulsion collective
 - ▶ Favoriser la formation en développant des passerelles entre les filières, valoriser la recherche.
- Une volonté d'équilibre entre la vie profes-

sionnelle et la vie personnelle est mise de plus en plus en avant par les travailleurs (FNEI, CEFIEC, 2021). De nombreux métiers connus pour leurs impacts importants sur la vie personnelle peinent à recruter comme par exemple, les coiffeurs, les métiers de la restauration. Ces professions innovent pour attirer, leurs propositions impensables hier, se répandent aujourd'hui comme par exemple, des salons de coiffure fermés le samedi ou proposer des plannings différents aux salariés de la restauration en les positionnant que sur un des deux services de la journée et un week-end de repos. Les futurs salariés peuvent ainsi se sentir attirés par ses environnements leur permettant d'équilibrer les différents aspects de leur vie. Cette démarche présente également un intérêt de fidélisation des salariés. L'attractivité du métier infirmier ne dépend pas seulement des horaires de travail. Les solutions proposées devront être innovantes tant en matière de conditions de travail que de respect des professionnels dans leur éthique du care. ♦

Bibliographie

ANACT. (2019). Appel à projets « La QVT, un levier pour agir sur les difficultés de recrutement et les problèmes d'attractivité » | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). <https://www.anact.fr/appele-projets-la-qvt-un-levier-pour->

agir-sur-les-difficultes-de-recrutement-et-les-problemes
 Bayle, I., & Chassenieux, C. (2021). Attractivité et fidélisation dans les métiers du soin, enjeux et défis. *Soins Cadres*, 30(129), 23-26. <https://doi.org/10.1016/j.scad.2021.06.008>
 Debout, C. (2020). Pandémie de Covid-19 et pénurie infirmière en France : Un phénomène prévisible. *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière*, 6(3), 100200. <https://doi.org/10.1016/j.refiri.2020.100200>
 Divay, S. (2013). Cadres de santé : Des encadrants de proximité au pouvoir limité. In *Les professions intermédiaires* (p. 135-142). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.guit.2013.01.0135>
 DREES. (2021). L'exposition à de nombreuses contraintes liées aux conditions de travail demeure, en 2019, nettement plus marquée dans le secteur hospitalier qu'ailleurs. 1215. https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-11/ER1215_0.pdf
 Estryn-Behar, M., Négri, J.-F., & Le Nézet, O. (2007). Abandon prématuré de la profession infirmière, le respect des valeurs professionnelles dépend des conditions de travail. *Droit, Déontologie & Soins*, 7(3), 308-327. <https://doi.org/10.1016/j.ddes.2007.08.007>
 FNEI, CEFIEC. (2021). Les étudiants infirmiers sont fiers de leur métier mais s'inquiètent pour leur avenir. <https://www.hospimedia.fr/actualite/articles/20211109-santexpo-les-etudiants-infirmiers-sont-fiers-de-leur>
 Roux, A. (2019). Attractivité paramédicale et difficultés de recrutement, enquête de la Fédération hospitalière de France.

L'attractivité des métiers de la santé et les formations qui s'y attachent sont au cœur des préoccupations des professionnels des différents secteurs

”

...Quels enjeux pour demain ?

Par Nathalie RENOU, vice-présidente en charge des publications.

L'attractivité des métiers de la santé et les formations qui s'y attachent sont au cœur des préoccupations des professionnels des différents secteurs.

De nombreuses formations constatent la diminution de leurs effectifs alors que la demande est d'ouvrir plus de places pour tenter de combler les nombreux départs qui sont actuellement observés sur le terrain. Cette situation est des plus préoccupantes aux regards des enjeux démographiques, sanitaires et sociaux des différentes régions. Toute la France est concernée même si certaines régions arrivent encore à satisfaire les besoins. La désertification médicale, les difficultés de recrutement sur certains métiers paramédicaux ne peuvent se résoudre sans relancer l'attractivité des formations mais également celle des métiers et des conditions de travail. Il existe de nombreuses variables identifiées par les différents partenaires : revalorisation des métiers, reconnaissance des compétences, une acceptation du leadership infirmier dans le cadre de la pluriprofessionnalité, identifier les freins à l'entrée en formation (financiers, psychosociaux, etc.), améliorer encore l'accompagnement des

étudiants durant leur parcours de formation. De nombreuses pistes de réflexion existent pourtant : développer des nouveaux outils d'accompagnement plus singuliers, faciliter les bifurcations professionnelles, autoriser plus simplement les passerelles entre les différentes formations pour éviter les abandons. Pour ce qui est de l'accompagnement sur le terrain, nous sommes tous convaincus de la place prépondérante des tuteurs de stages et de la nécessaire reconnaissance de leurs missions par une revalorisation salariale et du temps. Quant aux conditions de travail, elles doivent s'améliorer pour permettre de retrouver du sens dans les différents métiers. L'impact du coronavirus sur l'attractivité des métiers n'est pas la seule cause à cette hémorragie. Dans une étude publiée en 2020 pour RANDSTAD research sur l'attractivité des métiers, Jan Denys, responsable de l'enquête identifie de façon probante que « l'attractivité des métiers de la santé a bel et bien changé. [...] Elle s'est affaiblie depuis 20 ans ». L'enquête identifie tout autant, que la baisse d'attraction d'un métier est en étroite corrélation avec les conditions de travail délétères. Ce recul est nettement plus marqué pour les pro-

fessions de santé avec une baisse pour le métier d'infirmier moins 12 points par rapport à la même étude publiée en 2018. Dans le top 5 des variables donnant attractivité à un métier, nous trouvons : « la rémunération, l'équilibre entre la vie privée et la vie familiale, les bonnes conditions de travail, la sécurité de l'emploi et la variété dans le travail. La crise sanitaire n'a pas modifié ces paramètres. »

Il y a donc urgence à stopper cette hémorragie, et à tous les niveaux. Le CEFIEC a commencé par le biais de campagnes de communication à travailler sur la revalorisation des métiers de la santé. Notre association est clairement investie dans toutes les discussions ministérielles sur cette thématique avec tous les partenaires. Nous souhaitons également donner à voir, à travers la revue de janvier 2022, des témoignages permettant d'identifier les opportunités qui s'ouvrent à nous. Résoudre ce défi est ce qui nous attend pour répondre aux besoins des patients et des professionnels de santé.

Encore une très belle année à venir. ♦

l'infirmière prend soin de l'autre et exerce ce qui est communément nommé “un beau métier”





Attractivité du métier d'aide-soignant : Une réalité alarmante

*Par Rémi ADAM, Anne-Gaëlle SCHOTT, Nadine MERSON & Anita KOPP.

Confronté à un contexte de crise de sanitaire sans précédent et à une pénurie de professionnels aides-soignants, nous tirons la sonnette d'alarme : quelle évolution et quelle attractivité pour le métier d'aide-soignant ? Être aide-soignant c'est avant tout être présent pour la personne soignée, c'est être à son écoute c'est être vigilant à son confort et à son bien-être. Être aide-soignant, c'est aussi être capable d'évaluer un changement d'état clinique chez une personne, d'alerter et d'adapter ses soins. C'est travailler en équipe, être force de proposition et participer au projet de soin du patient. Autant d'éléments qui démontrent la valeur ajoutée de ce métier dans le monde du soin. Mais le constat est là, les professionnels se plaignent des conditions d'exercice et d'une rémunération non adaptée. Certains quittent le métier à la quête de sens vers d'autres horizons professionnels. Dans la représentation du grand public, l'aide-soignant est souvent considéré comme un simple exécutant pour faire des toilettes ou des changes. De plus, les médias ne diffusent pas toujours une image positive du métier. Il n'est pas rare d'entendre parler de situation de maltraitance de la part d'aides-soignants dans des reportages ou de cadences effrénées mettant à mal le bien-être de la personne soignée et des

professionnels. Des spots publicitaires diffusés par certaines radios locales mettent même en avant le fait de pouvoir devenir aide-soignant pour des jeunes en situation d'échec scolaire. Qui connaît la Journée Internationale des Aides-Soignants le 26 novembre ? En 2001 déjà, la sociologue Anne-Marie Arborio donnait le titre «Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital» à son ouvrage issu de sa thèse. Quelle image est véhiculée auprès de nos contemporains au regard de ces derniers exemples ? Un métier ouvert à tous ? Un métier peu valorisant et difficile ? Néanmoins les besoins sont là et réels. Les nombreux départs à la retraite de personnels aides-soignants, la désaffection des professionnels en lien avec le contexte COVID, l'augmentation du nombre de personnes âgées dépendantes, le manque d'aidants familiaux nécessitent la formation de nouveaux professionnels aides-soignants. Dans son rapport d'octobre 2019, sur l'attractivité des métiers du grand âge, l'ancienne Ministre Myriam El Khomri recommandait la création de 93 000 postes supplémentaires dans les métiers du grand âge d'ici 2024. Pour pourvoir les postes vacants, 260 000 professionnels devraient être formés sur la même période. Le 1er décembre, Olivier Véran, Ministre des Solidarités et de la Santé a annoncé lors des Universités d'hiver de l'hospitalisation à domicile, organisées par la FNEHAD

(Fédération nationale des établissements d'hospitalisation à domicile) le lancement d'une campagne de communication sur les métiers du soin en début d'année pour sensibiliser les jeunes. Nous avons besoin d'aides-soignants mais à quel prix ? Quelle motivation pour s'engager dans cette voie professionnelle ? Toutes les personnes rentrant en formation sont-elles capables de s'adapter ?

La formation d'aide-soignant est accessible sans pré-requis. Néanmoins malgré la médiatisation, nous nous retrouvons face à une diminution du nombre de candidats depuis plusieurs années. Mais quel est le profil de ces apprenants ? Force est de constater que les apprenants sont souvent originaires de la région proche de l'IFAS. Ce sont majoritairement des femmes, pour certaines déjà mère. Cette proximité avec l'institut de formation est un élément essentiel pour leur permettre de gérer leur vie personnelle en parallèle de la formation. Mais pourquoi si peu d'hommes ? Nous pouvons nous interroger sur la vision, les représentations que se font les hommes de cette formation et cette profession mais également des informations qu'ils en reçoivent. Une majorité des apprenants sont des personnes en reconversion professionnelle. Une enquête menée en décembre

2021 auprès de 89 apprenants des IFAS de Saverne et Sarrebourg démontre que 49,4 % des élèves exerçaient dans le milieu sanitaire ou médico-social avant de s'orienter vers la formation. 27 % des apprenants sont orientés vers cette formation et ce métier par leur entourage familial ou personnel. Seuls 7% sont en poursuite de cursus scolaire. Pour 29,2%, c'est un métier envisagé de longue date. 5,6 % des apprenants interrogés sont motivés par la sécurité de l'emploi. Pour d'autre, c'est une orientation faite par pôle emploi (3%). Néanmoins, pour 40,4 % des apprenants de cette enquête, les principales motivations à suivre cette formation et exercer ce métier sont «d'aider et accompagner l'autre» et 16,9% souhaitent se «sentir utile». Mais quel sens donnent-ils à ces mots en début de formation ? Seuls 6,7% des élèves actuels trouvent que c'est un métier valorisant.

La diminution du nombre de candidats pose une autre problématique : des personnes avec des profils «limites» se retrouvent en formation et rencontrent souvent des difficultés dans l'apprentissage théorique et clinique : problème de compréhension de la langue française, problème de positionnement, incapacité à se remettre en question ... Cette problématique a d'ailleurs été identifiée puisque le nouveau référentiel nous demande de prendre en compte ces difficultés.

Et de fait, nous nous retrouvons face à un réel paradoxe.

Ce référentiel vise à former des professionnels réflexifs et critiques qui seront titulaires d'un diplôme reconnu niveau 4 mais, en parallèle, il est demandé aux formateurs de renforcer les connaissances en français, mathématiques...

De nombreuses difficultés :

Un référentiel de formation paru de manière plus que tardive avec de réelles exigences de formation, ne nous laissant pas le temps de réfléchir posément aux modalités de sa mise en œuvre. Les professionnels de terrain doivent accompagner, former et évaluer des apprenants sur des soins, des notions qu'ils ne maîtrisent pas ou pour lesquels ils ne sont pas formés : aspiration endotrachéale, glycémies capillaires

Des professionnels de proximité ne sont pas à l'aise avec les nouveaux outils :

portfolio/feuille d'évaluation des compétences. C'est une nécessité pour les formateurs d'accompagner les équipes dans l'appropriation de ce nouveau référentiel et de ces outils.

L'augmentation des quotas des instituts de formation pose une réelle problématique, car elle engendre une augmentation du nombre d'apprenants à encadrer dans un contexte sanitaire très complexe.

Quid de ce diplôme reconnu niveau 4 mais sans aucune valeur ni reconnaissance dans une poursuite d'étude universitaire ? Quelle valeur donne-t-on réellement à ce diplôme et à ce métier ?

16,9 % des élèves AS estiment que ce métier n'est pas attractif après seulement 3 mois de formation. Combien de ces apprenants exerceront ce métier à l'issue de la formation ?

De nombreux professionnels aides-soignants se sentent dévalorisés dans leur fonction :

L'abatement des tâches, le «travail à la chaîne», la surcharge de travail, le manque de personnel, les plannings chargés, l'encadrement hiérarchique déficient et l'image de la profession négative sont autant d'éléments qui expliquent ce sentiment dans les circonstances actuelles.

Pour fidéliser et rendre attrayant le métier d'aide-soignant, la valorisation et la reconnaissance hiérarchique est primordiale. Nous pouvons observer que lorsqu'il y a un manque de gratitude et l'absence de cadre de santé, les équipes sont démotivées et sans repères. Alors qu'à contrario, là où la présence et la valorisation du cadre de santé et/ou de la direction d'un établissement sont présents, les aides-soignants prennent des initiatives et mettent en place des projets de service. Les équipes sont, ainsi, plus soudées.

Par exemple, nous pouvons citer cette

aide-soignante, qui dans un service de Réanimation, a pris l'initiative de mettre en place un livret d'accueil spécifique pour les enfants dans le cadre d'un groupe de travail.

Nous pouvons également remarquer que les aides-soignants valorisés contribuent activement au raisonnement clinique interprofessionnel et à la réflexivité mise en avant avec le nouveau référentiel de formation. En participant au projet de soins ou de vie des patients et résidents, ces AS affirment leur place dans leur équipe. Ils s'investissent et occupent leurs rôles et missions attribués tout en restant motivés. Ils sortent ainsi de l'invisibilité que cette profession subit à tort. En effet, la crise sanitaire a sorti de l'ombre ce métier. Les aides-soignants ont ainsi pu être augmentés sur le plan salarial, avec un passage au 1er octobre 2021 en catégorie B, pour les professionnels exerçant dans les établissements publics.

Pourtant, des aides-soignants soutenus et visibles, s'investissent davantage dans les projets pour les apprenants. Ce qui rend plus captivant la profession d'aide-soignant, et cela, dès la formation avec un regard positif de ces AS encadrants. Les élèves s'identifient alors à ces AS qui deviennent des modèles à suivre, des équipes avec lesquelles ils souhaiteront travailler et s'investir rendant ainsi attractif ce métier.

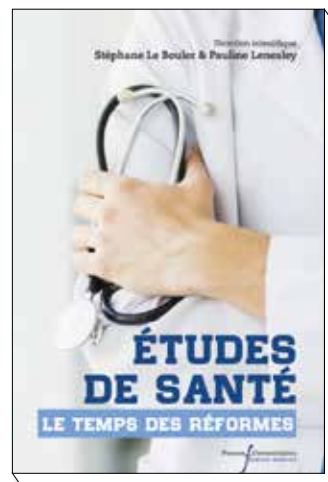
En tant que formateur dans un IFAS, nous pouvons également constater que pour rendre attrayant ce métier, le fait de faire participer des professionnels AS dans la formation de leurs futurs collègues à l'IFAS, lors d'interventions ou lors d'analyses de pratiques professionnelles, a un impact très positif.

Pour conclure, nous pouvons constater que ces professionnels restent motivés et fidèles à leur métier, malgré les difficultés rencontrées tout au long de leur carrière. Pour rendre attractif ce métier, l'idéal serait de permettre à chaque aide-soignant de donner du sens à son activité, finir sa journée de travail en étant satisfait des soins réalisés et de la relation soignant-soigné développée.

C'est là tout l'enjeu ! ♦



*Rémi ADAM, cadre de santé formateur, responsable de la formation aide-soignante Instituts de formation en santé CH Saverne
Anne-Gaëlle SCHOTT : FF de cadre de santé formateur, responsable de la formation aide-soignante Instituts de formation en santé CH Saverne
Nadine MERSON, cadre de santé formateur, responsable de la formation aide-soignante Institut de formation CH Sarrebourg
Anita KOPP, cadre de santé formateur, responsable de la formation aide-soignante Institut de formation CH Sarrebourg



Livre

ÉTUDES DE SANTÉ Le temps des réformes

Direction scientifique : **Stéphane Le Bouler & Pauline Lenesley**

La crise Covid-19 a exacerbé et mis au grand jour les difficultés du système de santé français, notamment sur le volet de la gestion des ressources humaines : pénuries de personnel, épuisement professionnel, rémunérations insuffisantes... Beaucoup de territoires connaissent déjà ces maux : les déserts médicaux ne datent pas d'hier, pas plus que les problèmes de coordination des soins pour la prise en charge des maladies chroniques ou les lacunes en termes d'accompagnement au grand âge... Tous ces problèmes ne viennent pas de la formation et tous ne trouvent pas leur solution dans les réformes conduites dans ce domaine. Mais la façon dont l'appareil de formation délivre les connaissances et fabrique les spécialités, son organisation (entre les universités, les CHU, les facultés, les instituts... et les territoires), les politiques en matière d'admission et de flux d'étudiants (les fameux numerus clausus et quotas), tout cela façonne le système de santé, influe sur les possibilités de coopération et les conflits, et modèle le rapport à l'innovation et la distribution des ressources sur le terrain. Si la santé est un bien commun, la réforme des études est l'affaire de tous. Ce livre, qui donne la parole aux acteurs (enseignants, professionnels de santé, chercheurs, étudiants et acteurs des politiques), place les réformes actuelles des études de santé à la portée du plus grand nombre.

LES AUTEURS: **Stéphane Le Bouler**, économiste, ancien responsable de projet pour l'intégration à l'Université des formations paramédicales et de maïeutique (ministères en charge de la Santé et de l'Enseignement supérieur), coordinateur de la Grande conférence de santé de 2016. **Pauline Lenesley**, sage-femme et maître de conférences en sciences de gestion, chargée de mission pour l'intégration universitaire des formations paramédicales au sein de l'université de Caen Normandie.

✕ **Éditions P.U.F.R**
www.pufr-editions.fr
ISBN / 978-2-86906-789-9
422 pages
Format : 15,5 x 23,5 cm
Prix public 29 € TTC



Livre

LES AVENTURIERS DE L'ÂGE PERDU Directeur d'EHPAD à l'heure du COVID-19

Préface signée par Armel de Lesquen, cofondateur de Famileo.

Pierre Gouabault

Nous venons de traverser l'une des crises sanitaires les plus marquantes de l'Histoire. En première ligne depuis 2020, les Ehpads se retrouvent sous le feu des projecteurs, sujets de nombreuses questions et polémiques. Au cœur de la mêlée, un directeur d'Ehpads humain et concret prend de la hauteur et tire les enseignements de cette crise sanitaire qu'il définit davantage comme une crise de nos humanités. Dans un monde de plus en plus individualiste et dur pour les plus fragiles, comment tirer parti de la crise du Coronavirus pour changer notre vision sur les plus vulnérables et réenchanter les solidarités ?

L' AUTEUR: Né en 1982, **Pierre Gouabault** est directeur de 4 Ehpads dans le Loir-et-Cher, après avoir été infirmier en pédopsychiatrie et en cancérologie..

✕ **Plume d'éléphant édition**
www.plumedelephant.com
ISBN / 979-10-96001-11-8
112 pages
Format : 13 x 21 cm
Prix public 15 € TTC



Livre

POUR UN PATIENT AU CŒUR DU SOIN Les méthodes complémentaires à l'hôpital

Préface de Rosette Poletti.

Isabelle El Khiari, avec la collaboration d'**Ariane Puccini**.

Infirmière passionnée et sensible à la déshumanisation du soin, Isabelle El Khiari s'est heurtée à l'impuissance de sa profession et aux limites de la médecine conventionnelle. Elle aurait pu baisser les bras, mais elle a préféré redoubler d'activité et de curiosité. Elle a suivi de multiples formations pour inspirer les organisations hospitalières et faire bouger les lignes ; jusqu'à obtenir le premier poste en France d'infirmière clinicienne consultante, spécialisée dans les approches complémentaires. Qualifiée de «solaire» par les médecins, elle apporte aux patients une aide inattendue, réconfortante. À 51 ans, Isabelle El Khiari partage ici son parcours. Elle raconte des situations cliniques qui l'ont amenée à développer des techniques originales : élixirs floraux pour gérer les émotions, huiles essentielles pour améliorer le confort ostéo-articulaire, sophrologie contre le stress... autant d'expériences riches d'enseignements et aussi d'émotions. Ce témoignage enthousiaste offre un regard inédit sur la façon dont l'hôpital peut être organisé. Un ouvrage qui fait l'éloge de l'ouverture de la médecine aux méthodes complémentaires, pour offrir aux femmes et aux hommes qui en ont besoin un soin holistique efficace et surtout humain.

L' AUTEURE: **Isabelle El Khiari** est infirmière clinicienne certifiée, formatrice, consultante spécialisée dans les approches complémentaires en soins au sein des hôpitaux Dupuytren et Georges-Clemenceau, DMU Gériatrique, HUHM, AP-HP. Elle met en place dans ce grand groupement hospitalier des méthodes de soin non médicamenteuses, pour des patients se trouvant dans des impasses thérapeutiques.

✕ **Éditions Fayard**
www.fayard.fr
ISBN / 978-2-213-71025-9
304 pages
Format : 13,6 x 21,5 cm
Prix public 19 € TTC

Synthèse journée de formation CEFIEC Paris IV

85 cadres formateurs et directeurs des instituts de formation partenaires du CEFIEC Paris 4 ont été accueillis le 18 novembre pour la 10^{ème} journée de formation organisée par le Comité d'entente régional Paris IV à leur intention et dont le thème était :

– Partage en innovations pédagogiques – Retours d'expériences –

Ils ont suivi un parcours de 5 ateliers en groupes restreints :

ATELIER 1 | Je veux faire un cours en ligne, comment ?

Christine Heuzé, pole numérique APHP



Les besoins de « gamification » des contenus des apprenants et les fonctionnalités et activités offertes par les plateformes pédagogiques, tel que Moodle, invitent aujourd'hui les cadres formateurs à repenser l'ingénierie pédagogique des contenus dispensés en présentiel. Elles permettent d'intégrer des vidéos, des quizzes, des forums, des chats, des devoirs, des wikis, des feedbacks, des sondages... La définition de la stratégie pédagogique, dans cet environnement numérique, est essentielle, leur scénarisation peut paraître chronophage mais ce temps dédié est ensuite récupéré les années suivantes.

Elle nécessite un pas de côté de la part du formateur qui doit prendre conscience qu'il n'est plus le seul sachant dans une salle de TD, en devenant « formateur-facilitateur ». « La présence cognitive, socio affective et pédagogique » (Jézégou, A. (2010). Créer de la présence à distance en e-learning: Cadre théorique, définition, et dimensions clés. Distances et savoirs, 8, 257-274. <https://doi.org/>), de celui-ci est requise. Une formation est donc nécessaire.



ATELIER 2 | Hybridation de la formation au raisonnement clinique.

Camélia CHOUIY, Nadine STIEVENARD IFSI Paris Saint Joseph



Il s'agit d'un parcours de formation élaboré en équipe en utilisant la méthode ADDIE et intégrant des temps pédagogiques en présentiel et en distanciel sur la première année de formation.

Le parcours comprend des cours, des classes inversées, deux modules e-learning interactifs, une vidéo d'une simulation du recueil de données avec une patiente experte, des quizzes, des tests, des contenus en ligne, le stage. L'étudiante présente témoigne que ce module est un atout pour les étudiants pour s'appropriier le raisonnement clinique car il travaille en totale autonomie. Ce format permet de se questionner, de revenir sur des contenus et de se familiariser en particulier avec le recueil des données.

Ce projet a permis d'identifier 3 fondamentaux dans l'élaboration d'un parcours en formation hybride : l'innovation pédagogique, l'accompagnement, la collaboration.



ATELIER 3 | Les ECOS (examen clinique objectif et structuré)

Yamina LAZZOUN, IFSI Tenon



Il s'agit de situations successives d'évaluation en simulation chronométrées, nommées stations. Cet outil d'évaluation normalisé peut être formatif ou normatif. Il permet l'évaluation d'une compétence définie comme un savoir agir complexe qui nécessite la mobilisation et la combinaison de ressources internes et externes dans une famille de situations (Tardif, 2006). Dans chaque station, l'étudiant doit résoudre un problème dans une situation clinique authentique. Pour ce faire, il traite les multiples informations et en interaction avec un patient standardisé, émet un jugement clinique.

De plus, l'ECOS lui permet d'ancrer et de corréler les connaissances en scripts grâce aux feedbacks. Cette méthode pédagogique doit être pensée dans le cadre du projet pédagogique afin de l'inscrire comme un des nombreux dispositifs permettant l'évaluation des niveaux de compétence...en attendant, pensons à l'explicitation : « dès que pouvez raisonner à voix haute, faites-le ! »



ATELIER 4 | Club de lecture,

Mesdames MEFFRAIS, NOMDEDEU, DIAS, IFSI Picpus



Ce temps dédié au partage de lectures professionnelles choisies par les étudiants, basé sur le volontariat des formateurs et des étudiants, a pour objectifs d'initier à la lecture professionnelle, d'échanger en groupe, de favoriser l'appropriation de la culture de recherche.

Les étudiants présents témoignent : les ateliers ont permis de renouer avec la lecture, de prendre de l'assurance pour la prise de parole en public, de créer un collectif de pairs, de progresser dans la rédaction des analyses de situation, la construction d'une bibliographie, favorise la réflexivité et la critique constructive.



ATELIER 5 | Analyses de situation des étudiants infirmiers, mise en œuvre et perception d'apprentissage

Tony TMIZAR LE PEN, IFSI Picpus



Il s'agit d'une étude menée dans le cadre d'un master dans les 16 IFSI de l'APHP : quelle mise en œuvre et quelle perception de l'apprentissage pour les étudiants en soins infirmiers ?

L'analyse de situation est un exercice d'écriture réflexive à partir d'une situation vécue en stage. Selon les formateurs, elle concourrait à différents objectifs : préparer le mémoire dans l'approche méthodologique, développer la compétence ou encore travailler l'écrit.

Les résultats de cette étude montrent qu'il s'agit d'aider les étudiants à s'affranchir de l'aspect scolaire de cet exercice et de les aider à développer leur réflexivité, la critique constructive et donc la compétence. Si les accompagnements diffèrent d'un IFSI à l'autre et d'un formateur à l'autre, la perception d'apprentissage par les étudiants est positivement corrélée à plusieurs facteurs : compréhension des objectifs de l'exercice, liberté d'expression et diversité des ressources mobilisées, notamment les ressources humaines.

Ce travail a permis d'engager un travail pour clarifier les objectifs de l'ADS et de questionner les moyens de soutenir la réflexion ; travailler les ADS en deux temps en y intégrant un temps de feedback, accompagner l'écriture, encourager les échanges entre étudiants en retour de stage (temps dédié à l'IFSI), échanges avec les soignants.

Il a également permis de définir un niveau minimum d'évaluation d'ADS : y retrouver une auto évaluation de la part de l'étudiant.

Le questionnaire d'évaluation de la qualité de cette journée de retrouvailles en présentiel et de réflexion pédagogique partagée montre qu'elle a été un succès.

Nous remercions les intervenants de la grande qualité de leur partage et les formateurs présents de leur participation active.

Nous nous attelons à la préparation de la journée 2022.



« Simulation, facteurs humains et communication », une conférence organisée par l'ABASS

Fatiha EL BADAOU, correspondante chargée de publication CEFIEC

Cette rencontre a eu lieu le 12 novembre 2021 à Beaune, au Palais des Congrès.

Le CEFIEC, représenté par sa présidente, Michèle APPELSHAEUSER a rejoint les participants venus, depuis l'Écosse, le Luxembourg, la Belgique et de tout l'Hexagone, participer à la 15^{ème} journée de l'Association Bourguignonne des Acteurs de la Simulation Santé (A.B.A.S.S).

Introduite par Dan BENHAMOU, président de la SOFRASIMS, cette journée d'échanges et de débats abordait le thème de la simulation, les facteurs humains et la communication.

Dans notre système de soins, la politique de sécurité passe aussi par la prise en compte des facteurs humains.

Ainsi, dès lors que nous abordons les dimensions psychologique, cognitive et organisationnelle, se pose alors la question de la formation des professionnels de santé à ces compétences qualifiées de



«non techniques» pour améliorer la communication entre soignants en situation de gestion de crise, où émotion, stress sont mêlés à la pression du temps.

À cette occasion, chercheurs, universitaires, et acteurs de terrain vont croiser leurs expériences pour ouvrir la réflexion. Rhona FLIN, Professeure de psychologie, émérite à l'Université d'Aberdeen et auteure de l'ouvrage Safety at the Sharp End : A Guide to Non-Technical Skills, a accepté de partager avec nous son exper-

tise sur les compétences non techniques et le climat de sécurité.

Pour maîtriser les risques liés au facteur humain, des méthodes et moyens ont été exposés telles que la conception des aides cognitives numériques, l'utilisation de la phraséologie au bloc opératoire et la formation au facteur humain par la simulation numérique.

Les trois cent cinquante participants ont apprécié ces échanges riches et conviviaux.

Journée régionale

12 octobre 2021

CER CEFIEC Centre-Val de Loire

Le 12 octobre, une journée d'étude organisée par le CEFIEC Centre-Val de Loire et le Collegium Santé Centre-Val de Loire a abordé la place du patient-enseignant dans les formations en santé.

En matinée, Alexandre Berkesse a abordé «le modèle de Montréal». Cet ensemble méthodologique pour les projets de partenariat s'appuie sur le postulat qu'aucune décision de soins n'est optimale s'il n'y a

pas mobilisation des savoirs expérimentiels et du pouvoir d'agir de la personne.

Mme Daix, membre de l'association «Savoirs Patients», a partagé différents projets intégrant des patients partenaires notamment en IFSI.

Ces partenariats, favorisés par la démocratie sanitaire et la valorisation de la culture expérientielle par les tutelles, nécessitent des stratégies de déploiement incluant au plus tôt le patient pour

ancrer son engagement et sa motivation. Différents profils patients (ressource, formateur, coach) permettent une diversité dans les missions. L'identification des objectifs, de la plus-value pour les acteurs mais également des limites de ce partenariat dès la conception du dispositif de formation sont gages de performance.

L'après-midi, «Alcooliques Anonymes», patiente ressource à la «Ligue contre le cancer», anciens toxicomanes ou patients relevant de la santé mentale ont témoigné de leur expérience aux côtés des enseignants porteurs de projets en IFSI, en médecine ou en master de Santé Publique. Les conditions et les bénéfices de ces partenariats ont pu être mis en évidence.

L'inclusion du patient-enseignant dans les dispositifs pédagogiques tant en soins infirmiers qu'en médecine apparaît particulièrement intéressante pour le développement des compétences relationnelles chez les étudiants. Le patient est aussi usager partenaire pour lui-même, trouvant dans sa participation une satisfaction personnelle. ♦



OUI,
choisir
le 1^{er} assureur
des professionnels
de la santé,
c'est faire

évoluer

le futur de la santé



Ensemble, prenons soin de demain

BOURGOGNE



Arnaud Barras

• Cadre supérieur de santé / coordonnateur pédagogique et ingénierie de formation métiers de la santé / formateur en simulation / Vice-Président - Commission pédagogique ABASS / Président du CEFIEC Bourgogne.

CENTRE VAL DE LOIRE



Jean-Denis Aubry

• Cadre supérieur de santé / coordonnateur pédagogique / IFSI-IFAS de Blois / Président CEFIEC Centre Val-de-Loire.



PARIS IV



Isabelle Bouyssou

• Directrice IFSI-IFAS Paris Saint Joseph / Présidente du CEFIEC Paris IV.

• Directeur IFSI Saint Vincent Strasbourg / Trésorier FINE Europe / Président du CEFIEC Alsace.

ALSACE



Jean-François Jezegou



BANQUE FRANÇAISE MUTUALISTE

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Engagés depuis 35 ans aux côtés des agents du secteur public pour réaliser leurs projets



ANNIVERSAIRE



RETROUVEZ-NOUS SUR BFM.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



Interprofessionnalité en santé :

un défi pour

les professionnels de demain



7^{èmes} Journées
Nationales
d'Étude
du CEFIEC
1. 2. 3 juin
2022
Lyon 