

# MEMORANDUM 2024

Présentation à la  
presse 31/01/2023

---

Yves MAULE  
Vice-président UGIB

31/01/2024



# Union Générale des Infirmiers de Belgique

- ASBL
- Association créée en 1952.
- a pour but de réunir les praticiens de l'art infirmier, mais aussi de représenter et de défendre les intérêts du secteur. L'organisation vise à poursuivre la promotion et le développement de l'art infirmier dans sa globalité, dans l'intérêt des praticiens et des patients qui leur sont confiés.
- Faitière de 40 associations professionnelles.
- 140,000 praticiens de l'art infirmier.



# Pourquoi un mémorandum ?

- Qui prend soin de nos soignants ?
- 2024 année électorale.
- Porter la voix des 40 associations, il s'agit d'un travail collaboratif des associations professionnelles prenant naissance sur le terrain.
- Notre revendication → donner à notre secteur vital ce qu'il mérite c-à-d un soutien structurel.
- Ce travail est un témoignage du vécu au quotidien des infirmier(e)s et de ce qu'ils attendent vraiment des responsables politiques à partir de 2024.



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.
2. Plus de poids dans la politique et sur le terrain.
3. Une formation solide et uniforme avec la promotion de l'apprentissage permanent.
4. Augmenter l'attractivité de la profession
5. Davantage de temps et d'attention à la déontologie et à l'éthique.



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. **Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.**



# 1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.

- La réduction du ratio patient/infirmier est un objectif important. (11 patients / inf. → 8)
- Les tâches administratives ou logistiques doivent être confiées à du personnel ayant le profil adéquat.
- Motiver et valoriser (financièrement) les infirmier(e)s pour qu'ils/elles se spécialisent.
- Une réforme approfondie du financement et des normes est nécessaire.



# Solutions envisagées :

1. Un effectif infirmier répondant aux besoins du terrain.
2. L'augmentation du soutien logistique et l'élargissement de leur horaire de travail.
3. Une diminution du ratio patient/infirmier.
4. Une valorisation financière de l'expérience, de la formation et de la spécialisation.
5. Une adaptation de la nomenclature des soins infirmiers au coût réel.
6. Le retrait systématique de l'Infirmier en Chef de la norme d'occupation.



# Solutions spécifiques pour MR & MRS

1. L'introduction de la fonction de coordinateur de soins résidentiels.
2. Un nombre suffisant d'infirmier(e)s dans les normes en tenant compte des compétences et spécialisations.
3. Création de MRS régionales de référence pour les pathologies spécifiques.
4. Un plan global de numérisation.
5. Un modèle de soins intégrés dans les zones de soins de première ligne.
6. Développement de centre de convalescence en tant qu'étape intermédiaire entre le séjour à l'hôpital et le retour à domicile.



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.
2. **Plus de poids dans la politique et sur le terrain.**



## 2. Plus de poids dans la politique et sur le terrain

- Leadership Infirmier, un objectif stratégique selon l'OMS, une priorité de politique mondiale.
- Des efforts doivent être consentis pour renforcer l'autorité, la représentation et l'autonomie.
- Le groupe le plus nombreux de professionnels de soins de santé mais très peu impliqués dans l'élaboration des politiques qui concernent leur propre travail.
- Les infirmier(e)s méritent d'être mieux représenté(e)s dans tous les organes qui jouent un rôle clé dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques concernant les soins infirmiers.



# Solutions envisagées (participation à la politique):

1. L'implication et l'intégration obligatoire, équilibrée et équitable de la profession infirmière.
2. Une représentation équilibrée et suffisante des infirmiers dans tous les conseils et comités fédéraux, régionaux, dans les cabinets ministériels.
3. Création de conseil locaux d'infirmiers avec pour mission de soutenir la qualité des soins.
4. Création d'une fonction d'infirmier en chef de réseau dans le cadre de la mise en place des réseaux.
5. Implication dans l'élaboration des conventions INAMI.
6. Une représentation infirmier(e)s dans les réseaux de première ligne.
7. Inciter/Imposer l'adhésion aux associations professionnelles.
8. Une représentation des infirmiers par les organes financés à cet effet.
9. Avis CTAI / CFAI contraignants.



## Et sur le terrain

- Suivre les conseils du GT CFAI/CTAI sur la formation de base (Taskforce 2021).
- Reconnaître les compétences des infirmier(e)s en ce qui concerne la réflexion clinique, le diagnostic infirmier, la consultation et la prescription infirmière.
- Leadership clinique en soins infirmiers. Les infirmiers doivent disposer de l'espace nécessaire pour exercer pleinement leur leadership.
- Une différenciation de fonction équitable et correctement financée au travers de la reconnaissance des niveaux de formations.



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.
2. Plus de poids dans la politique et sur le terrain.
3. **Une formation solide et uniforme avec la promotion de l'apprentissage permanent.**



### 3. Une formation solide et uniforme avec la promotion de l'apprentissage permanent

- Des soins de qualité requièrent un apprentissage permanent donc une base solide dans la formation.
- L'expérience quotidienne et des formations continues régulières pour rester à jour.
- Réduire la fragmentation de la formation en suivant la directive européenne et donc une seule filière de formation.
- Manque de marge pour la formation continue et sa valorisation financière notamment les spécialisations.
- Contribuer au soutien de la motivation des étudiants.



# Solutions envisagées

1. Une seule filière de formation pour le bachelier en soins infirmiers euro-conforme (IRSG). L'assistant en Soins Infirmiers seront des formations de niveau 5.
2. Une communication claire sur les modifications de la « LEPSS » et ses conséquences.
3. L'obligation d'une formation continue de 60h/4ans financée.
4. Elargissement du système des congés d'éducation payés.
5. Le remplacement systématique sur le terrain des infirmier(e)s en formation.
6. Valorisation financière de toutes les spécialisations.
7. Un soutien cohérent à la recherche en science infirmière.
8. La promotion de l'Evidence Based Practice.
9. Une révision de la différenciation des fonctions (IFIC).



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.
2. Plus de poids dans la politique et sur le terrain.
3. Une formation solide et uniforme avec la promotion de l'apprentissage permanent.
4. **Augmenter l'attractivité de la profession**



## 4. Augmenter l'attractivité de la profession

- L'image des soins infirmiers est médiocre.
- Le secteur est sous-investi depuis de nombreuses années.
- Il s'agit d'un travail pénible et la pénurie actuelle aggrave la situation.
- Il est essentiel d'accroître la visibilité de la profession
- Il est essentiel de fournir de meilleures conditions de travail et bon équilibre entre la professionnelle et vie privée.
- Des solutions à petites échelles peuvent faire de grandes différences.



# Solutions envisagées :

1. Une campagne promotionnelle visant à améliorer l'image, présenter une image réaliste de la profession en renforçant l'image l'autonomie et de la responsabilité.
2. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de bonnes conditions de travail à l'heure ou l'absentéisme et le burn-out sont en hausse. Une législation sociale adaptée à la réalité.
3. Améliorer la santé et le bien-être au travail en travaillant sur l'aspect prévention.
4. Améliorer et surveiller les conditions de travail en promotionnant le concept de l'hôpital magnétique.



# 5 points structurels et leurs solutions possibles

1. Le bon professionnel au bon endroit pour fournir des soins de qualité.
2. Plus de poids dans la politique et sur le terrain.
3. Une formation solide et uniforme avec la promotion de l'apprentissage permanent.
4. Augmenter l'attractivité de la profession
5. **Davantage de temps et d'attention à la déontologie et à l'éthique.**



## 5. Davantage de temps et d'attention à la déontologie et à l'éthique

- Les infirmier(e)s sont confronté(e)s quotidiennement à des questions éthiques.
- L'éthique et la déontologie consistent à reconnaître la dignité de chaque individu.
- Les soins de qualité doivent être à la pointe sur le plan technique, corrects sur le plan juridique mais aussi responsables et fondés en matière d'éthique et de déontologie.
- Davantage de temps et d'attention au niveau politique, de l'institution de soins, sur les lieux de travail et dans la formation.



# Solutions envisagées :

1. Création de comité de déontologie pour les infirmier(e)s.
  - a. Réglementation professionnelle.
  - b. Protection du demandeur de soins et du prestataire.
  - c. Ethique et déontologie professionnelles.
  - d. Développement professionnel et normes.
  - e. Traitement des plaintes et mesures disciplinaires.
2. Un programme national de sensibilisation à l'éthique
3. Faciliter une plus grande « réflexion sur la manière d'aborder les questions morales dans la pratique quotidienne »



