

Pénurie du personnel soignant

Plan global d'attractivité en 25 actions

2023

Pénurie du personnel soignant

☰ Plan global d'attractivité en 25 actions

CONTEXTE

Des lits hospitaliers fermés, des listes d'attente qui s'allongent: le manque de personnel soignant et de personnel infirmier en particulier est à l'origine de nombreux maux de notre système de santé actuel. Force est de constater que depuis de nombreuses années, il est en nombre insuffisant alors que la lourdeur des soins ne cesse d'augmenter. La charge de travail est en constante augmentation accentuée par des demandes régulières auprès du personnel infirmier d'effectuer des tâches administratives ou logistiques. Tout cela décourage le personnel qui s'oriente trop souvent vers d'autres carrières après quelques années d'activité. En découle une spirale négative car la pression augmente pour le personnel qui reste présent au chevet des patients ou des résidents. Il est urgent d'inverser la tendance et de recréer des vocations dans lesquelles le personnel retrouve du sens tout en étant soutenu et valorisé dans son travail.

La pénurie de personnel est accentuée à Bruxelles du fait des spécificités liées à la Région: multilinguisme, multiculturalité, sécurité, mobilité, coût de la vie à Bruxelles sont autant de facteurs susceptibles de décourager les candidats au métier de soignant en Région bruxelloise.

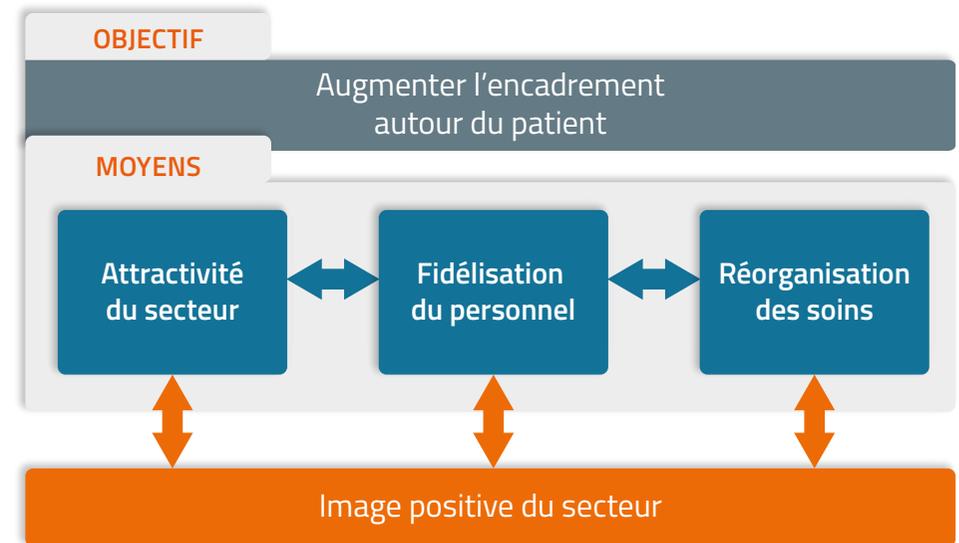
Il est grand temps de prendre soin des soignants, si nous voulons qu'ils continuent à prendre soin de chaque patient et chaque résident que nous sommes potentiellement tous.

La mise en place d'un plan d'attractivité interfédéral soutenu par l'ensemble du secteur et des différentes autorités compétentes est indispensable pour créer de nouvelles vocations et donner l'envie au personnel en place de continuer à s'investir dans le secteur. GIBBIS a identifié 25 actions dans un plan d'attractivité porté par l'ensemble de ses membres et qui a pour objectif de lutter contre la pénurie actuelle, redorer l'image du secteur et augmenter l'encadrement autour du patient.

PLAN D'ACTION

Le plan d'action de GIBBIS est constitué de trois principes généraux auxquels il faut s'atteler pour garantir un meilleur encadrement autour du patient: (1) développer l'attractivité du secteur, (2) fidéliser le personnel et (3) réajuster l'organisation des soins.

Vous retrouverez ci-dessous plus en détails les 25 propositions de mesures visant à atteindre les principes défendus.



A. DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION DES PROFESSIONS DE SOINS

Le secteur n'attire plus suffisamment au regard des besoins: il faut redorer l'image du secteur et rendre la formation pour les métiers dans les soins plus attractive.



Action 1 : Développement d'ambassadeurs des soins et de liens forts avec l'enseignement

Il faut d'urgence développer des liens forts avec l'enseignement: cartographie des formations possibles dans les soins, présentation des métiers de soins lors des journées d'informations sur les métiers dans les écoles secondaires, portes ouvertes dans les hautes écoles et les institutions de soins.

Les travailleurs du secteur sont les meilleurs ambassadeurs. Bruxelles pourrait également s'inspirer des initiatives flamande «Zorgambassadeur»¹ ou Hollandaises «Ambassadeurs van de zorg», dont l'objectif est d'inciter les jeunes à opter pour des formations dans les soins de santé.

Notre demande: GIBBIS demande la mise en place d'un large plan de communication porté par les autorités et les différents acteurs, y compris en lien avec l'enseignement, ainsi que la coordination des initiatives bruxelloises pour redorer le secteur (ambassadeurs dans les écoles, portes ouvertes, etc.). Cela nécessite l'obtention d'un financement pour mettre en place le plan de communication, la coordination et le développement d'outils adaptés.

1 <https://www.flanderscare.be/zorg-voor-talent>

Action 2 : Encourager l'afflux latéral de travailleurs d'autres secteurs

Il est également important de ne pas sous-estimer l'afflux latéral d'autres secteurs et de continuer à investir dans les projets qui drainent des profils d'autres secteurs vers celui des soins. L'initiative #choisislessoins² en est un bon exemple et offre la possibilité aux travailleurs d'autres secteurs d'entamer une seconde carrière comme aide-soignant ou infirmier. Ce projet permet de suivre une formation rémunérée tout en étant déjà embauché chez un employeur du secteur de la santé. D'autres projets du même type doivent être encouragés.

Notre demande: GIBBIS souhaite encourager le recours à ce type de projets à Bruxelles qui doivent faire partie du plan de communication précité.

Action 3 : Un meilleur accompagnement des stagiaires et une revalorisation de leurs référents

L'accompagnement des étudiants en stage (et des nouveaux travailleurs) doit être amélioré. Ces derniers font souvent face à une réalité de terrain trop éloignée de ce qu'ils ont appris lors de leur formation. Il est dès lors important de les

2 Vidéo explicative du projet: https://www.youtube.com/watch?v=kYYvdhuF_1A&t=4s.

accompagner correctement pour éviter un abandon de la formation ou du secteur. Il est primordial de pouvoir faire en sorte que ce groupe-cible se sente plus soutenu et entouré lors de ses débuts dans le secteur des soins.

Notre demande: GIBBIS demande l'instauration d'un meilleur ratio d'ICANES ou accompagnants par institution qui doivent être financés. Il faudra garantir un élargissement de leur rôle pour accompagner les stagiaires. Par ailleurs, il sera nécessaire de développer des liens plus forts avec les écoles d'infirmiers afin que les enseignants supervisent davantage leurs étudiants sur le terrain.



Action 4 : Indemnisation pour les stagiaires de 4^e année de la formation infirmière

Une autre mesure proposée afin de rendre la formation en art infirmier plus attractive serait de prévoir une indemnisation pendant les stages effectués en 4^e année de la formation infirmière afin de couvrir les coûts liés aux stages de cette 4^e année supplémentaire.

Notre demande: GIBBIS demande le financement de cette mesure pour octroyer une indemnité mensuelle aux étudiants en 4^{ème} année à hauteur de 350 EUR/mois.

Action 5 : Faciliter les passerelles et la reconnaissance des acquis

Afin d'attirer les étudiants vers les formations de professions en pénurie, il est également important de clarifier les possibilités de passerelles, de faciliter l'exercice effectif de ces passerelles d'une formation vers une autre (entre brevetés et bacheliers par exemple ou la passerelle d'aide-familiale à aide-soignant) et de mettre en place un système de reconnaissance des acquis et/ou de l'expérience.

Notre demande: GIBBIS demande de rendre plus accessibles les passerelles existantes, notamment en intégrant cette information dans le plan de communication général à construire. GIBBIS souhaite également travailler avec les autorités compétentes pour identifier les possibilités d'amélioration et les éventuelles nouvelles passerelles nécessaires. La mise en place d'un système de reconnaissance des acquis et/ou de l'expérience doit être développée.

Action 6 : Revalorisation des infirmiers spécialisés

Une revalorisation des infirmiers spécialisés qui sont aujourd'hui en catégorie IFIC 14 (il s'agit des infirmiers avec une spécialisation reconnue par un titre de qualification en oncologie, pédiatrie, gériatrie et psychiatrie) pour encourager les professionnels à se spécialiser et éviter le traitement différent entre les infirmiers spécialisés.

Notre demande: GIBBIS demande le financement de la mesure visant à faire passer tous les infirmiers spécialisés en catégorie 15 lorsqu'ils travaillent dans un service qui nécessite cette spécialisation.

B. MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CARRIÈRE GLOBAL

GIBBIS est convaincu que la mise en place d'un plan de carrière global est un outil précieux pour renforcer l'engagement des travailleurs. On entend par plan de carrière global, un plan qui permet de donner des perspectives de développement aux collaborateurs afin de renforcer leur attachement à l'institution mais aussi de leur procurer un sentiment de reconnaissance.

Action 7 : Encourager la formation continue

La formation continue est une demande qui vient du terrain et qui doit être prise en compte. Organiser des formations adaptées contribue à améliorer la qualité des soins ainsi qu'au développement professionnel du personnel. Sur le terrain, la difficulté réside principalement dans la nécessité de remplacer le personnel en formation.

Notre demande: GIBBIS demande que le temps nécessaire à la formation puisse être compensé par le financement du personnel remplaçant.

À côté de cela, le financement des formations et la qualité des outils de formation offerts (logiciels d'e-learning) doivent être améliorés.



Action 8 : Développer la médiation interculturelle et interprétariat

Par ailleurs, dans le contexte spécifique de la Région bruxelloise, il est utile d'offrir des outils aux membres du personnel afin de surmonter les barrières socioculturelles

et linguistiques qui limitent parfois les interactions entre le personnel et les patients. Il est important d'investir dans des médiateurs interculturels et dans de l'interprétariat. Dans cette optique, il faut permettre aux travailleurs de se former dans les langues. Il faut également mettre des outils à disposition du personnel, comme une application de traduction instantanée, dédiée au personnel de la santé et qui soit la même dans toutes les institutions.

Notre demande: GIBBIS demande d'augmenter le budget et le nombre de contrats financés désormais par l'INAMI pour la médiation interculturelle. GIBBIS plaide aussi pour le développement et le financement d'une application de traduction instantanée spécifique pour le secteur des soins. GIBBIS demande également le renforcement des coaches de langue néerlandophone et l'extension de l'offre de cours de néerlandais via e-learning (Hopitaal) au personnel de toutes les institutions de soins bruxelloises. Enfin, le bilinguisme français néerlandais doit notamment être encouragé en élargissant les primes linguistiques aux institutions de soins privées, tel que déjà pratiqué dans les hôpitaux publics.

Si le plan de carrière s'inspire forcément de la vision de l'avenir sur le plan professionnel, il est également important de tenir compte de l'aspect personnel dans l'élaboration du plan. La flexibilité dans l'organisation du travail est un aspect qui peut contribuer à rendre le secteur plus attractif. La société évolue et il en ressort que les travailleurs en général sont demandeurs de plus de flexibilité dans leur travail. GIBBIS considère que cet élément devrait être pris en compte dans le secteur des soins.

Ce besoin de flexibilité s'exprime de deux manières. GIBBIS propose les actions 9 et 10 ci-contre.

Action 9 : Équilibre vie privée / vie professionnelle – Utilisation des heures de dispense de prestations avant 45 ans, modification du temps de travail et gestion des désidératas horaires

La proposition est de garantir un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, en ayant la possibilité de changer le temps de travail facilement en fonction des phases de vie. Dans le secteur de la santé, certains travailleurs ont droit à des dispenses de prestations de travail en fin de carrière³: 96h de dispense de prestation sur l'année à partir de 45 ans, 192h à partir de 50 ans et 288h à partir de 55 ans. Le personnel infirmier a la possibilité de choisir entre la dispense de prestations de travail et le paiement d'une prime (avec maintien au travail).

Notre demande: GIBBIS plaide pour faciliter les modifications du temps de travail au sein de l'institution en fonction des événements de la vie. GIBBIS propose dans ce cadre de modifier la CCT pour offrir la possibilité au personnel infirmier d'utiliser les jours de dispense de prestations avant 45 ans en fonction des besoins et des phases de vie de chacun pour garantir ainsi un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle tout au long de sa carrière. Il s'agirait d'une avance de ces jours de dispense dans le cadre d'un plan de carrière global au sein des institutions de soins.

À côté de cela, la réflexion relative à la gestion des désidératas dans la planification des horaires devrait également être poursuivie.

Action 10: Permettre un temps de travail supérieur à un temps plein

Certains travailleurs souhaitent pouvoir travailler au-delà d'un temps plein à des conditions avantageuses. À l'heure actuelle, ils effectuent des prestations supplémentaires en tant que travailleur intérimaire ou comme travailleur indépendant complémentaire auprès d'une autre institution que leur employeur.

Notre demande: GIBBIS demande de pouvoir offrir à ces travailleurs, à leur demande, la possibilité de dépasser la durée journalière et/ou hebdomadaire de travail afin de permettre de prêter au-delà d'un temps plein chez le même employeur à des conditions avantageuses (voir action 18). Pour cela, il est nécessaire de modifier la législation sociale et de prévoir une évaluation individuelle de l'application de la norme pour garantir la qualité de l'encadrement.

³ CCT 26/10/2005

C. LEVER LES FREINS ADMINISTRATIFS POUR LE PERSONNEL DE SOINS ÉTRANGERS

Action 11 : Faciliter l'obtention de l'équivalence de diplôme pour les travailleurs étrangers

Des personnes migrantes, professionnelles de la santé diplômées à l'étranger et disposées à venir travailler en Belgique dans le secteur des soins de santé, font face à plusieurs difficultés pour exercer leurs professions. Un des obstacles principaux est la reconnaissance du diplôme. Particulièrement, auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les délais ne sont pas suffisamment courts pour pouvoir répondre à la demande et l'expérience des travailleurs n'est pas suffisamment prise en compte. La procédure est lourde et les résultats rarement positifs.

Notre demande: GIBBIS demande, dans un premier temps, de donner priorité à l'examen des dossiers concernant les équivalences de diplômes des professionnels de soins de santé. Dans un deuxième temps, il faut analyser les différentes pistes de solution pour favoriser la valorisation des acquis et permettre à ce personnel, moyennant certaines conditions à respecter, de pouvoir travailler au plus vite tout en assurant un travail de qualité en toute sécurité. Nous pensons, par exemple, à une formation complémentaire à suivre tenant compte des acquis déjà obtenus ou à un stage à effectuer en institution.

Action 12 : Permis de séjour et de travail

Outre la problématique des équivalences de diplômes, GIBBIS est également attentif aux difficultés concernant l'obtention de permis de séjour et de travail ainsi que les renouvellements de ceux-ci.

Notre demande: GIBBIS demande qu'une priorité soit accordée aux dossiers concernant des professionnels des soins de santé afin de ne pas retarder leur entrée en fonction.

Action 13 : Visa – Procédure du SPF Santé Publique

GIBBIS est également attentif à garantir le fait que la procédure liée à l'obtention du visa au SPF Santé publique ne soit pas un frein à l'exercice de la profession à Bruxelles.

Notre demande: GIBBIS demande que le visa puisse être octroyé rapidement dès l'obtention de l'équivalence et d'une preuve de la connaissance d'une des trois langues nationales.



Le second thème auquel il faut également s'atteler d'urgence concerne la fidélisation et la rétention du personnel au sein du secteur. Autrement dit, l'objectif est d'éviter que le personnel en place ne quitte le secteur.

A. LUTTER CONTRE L'ABSENTÉISME

Action 14: Création d'un environnement de travail agréable et formation des responsables

GIBBIS souligne l'importance de former les responsables au leadership, à la gestion d'équipe, à la gestion de conflit, au feedback, etc. Il importe également que chaque travailleur soit responsabilisé sur son rôle dans l'équipe. Dans le cadre de la gestion d'équipe, il faut développer la confiance entre les membres du personnel, miser sur la bienveillance et l'entraide entre les travailleurs, créer un sentiment d'appartenance à une équipe et améliorer la collaboration entre les métiers.

Notre demande: GIBBIS demande qu'une attention particulière soit portée à ces éléments lors de la formation de base des futurs responsables. Il semble également indispensable que cet aspect soit intégré à la formation continue.



Action 15: Soutien logistique et administratif pour diminuer la charge de travail du soignant

Dans le contexte actuel, un retour très récurrent du terrain est le manque de temps: manque de temps pour effectuer les soins, manque de temps au chevet du patient, manque de temps pour mettre en pratique ce pour quoi ils sont formés, manque de temps pour suivre des formations complémentaires, manque de temps pour s'habituer aux nouveaux outils, etc. GIBBIS plaide pour une diminution de la charge de travail du personnel soignant en leur ôtant des tâches administratives et logistiques qui ne nécessitent pas leur expertise. Le Fonds blouses blanches¹ est une première étape mais n'est pas suffisant.

Notre demande:

- Pour les hôpitaux, GIBBIS demande un financement pour un soutien administratif et logistique de 0,5 ETP par service. Cela correspond pour Bruxelles au financement de 295 ETP.
- Pour les maisons de repos, GIBBIS demande un financement pour un soutien administratif et logistique de 0,5 ETP pour 30 résidents.
- Pour les autres institutions régionalisées, notamment en santé mentale, des besoins divers en soutien logistique et administratifs doivent être rencontrés.

¹ Il s'agit d'un financement qui vise à développer l'emploi et à améliorer la formation des infirmiers en finançant notamment la création nette d'emplois pour le personnel de la santé et le personnel de soutien qui soulage directement le personnel de santé; le FBB concerne les hôpitaux, les services de soins infirmiers à domicile et les maisons médicales.

Action 16 : Soutien du personnel soignant via des outils technologiques innovants

Il faut mettre la technologie à profit pour réduire le travail administratif et/ou logistique et permettre au personnel d'être formé à l'utilisation de ces nouveaux outils. Au-delà d'un soutien logistique, la demande du terrain concerne principalement la technologie médicale (prise de paramètres connectés, pharmacie intelligente, etc.).

Notre demande: GIBBIS demande un financement pour permettre aux institutions d'investir dans ces outils technologiques innovants.



Action 17 : Travailler à la sécurité du personnel

Dans le contexte bruxellois spécifique, une augmentation de la violence se fait ressentir sur le terrain. Il est indispensable de mettre en place des mesures pour garantir la sécurité du personnel.

Notre demande: GIBBIS demande qu'une collaboration plus poussée avec la police puisse se mettre en place. En parallèle, une réflexion doit être menée sur le statut des agents de gardiennage et de sécurité pouvant être présents dans les institutions. GIBBIS demande également qu'un financement spécifique puisse être octroyé aux institutions pour leur permettre de lutter contre cette augmentation de la violence.

B. VALORISATION FINANCIÈRE

Action 18: Rendre structurelles les heures de relance

GIBBIS s'est positionné en faveur d'une prolongation des heures de relance: cette mesure permet de réaliser des heures supplémentaires exemptes d'impôts et de cotisations sociales. La mesure a depuis été prolongée jusqu'à la fin du mois de juin 2025.

Notre demande: GIBBIS demande que cette mesure puisse être rendue structurelle à durée indéterminée.

Action 19: Dispense de prestations – possibilité de rebasculer vers la prime

Comme évoqué dans l'Action 9, dans le secteur de la santé, certains travailleurs ont droit à des dispenses de prestations de travail en fin de carrière². Le personnel infirmier a la possibilité de choisir entre la dispense de prestations de travail et le paiement d'une prime (avec maintien au travail).

Il faut permettre aux infirmiers (à partir de 45 ans) qui ont opté pour les jours de dispenses de prestations de rebasculer vers le système de prime s'ils le souhaitent et ainsi continuer à prester ces heures de travail avec une prime à la clef. Actuellement, lorsqu'un infirmier opte pour la dispense de prestations et non la prime, le choix est définitif et ne peut plus être modifié par la suite.

Notre demande: GIBBIS plaide pour un assouplissement du système via une révision de la CTT pour que ceux qui souhaiteraient rebasculer vers le choix de la prime puissent le faire.

² CCT 26/10/2005, voir Action 9

Action 20: Revalorisation des prestations irrégulières

Aujourd'hui, les institutions de soins constatent qu'il est de plus en plus compliqué de trouver du personnel disposé à travailler le week-end et en soirée.

Notre demande: GIBBIS plaide pour une revalorisation des prestations irrégulières³ pendant ces périodes.



Action 21 : Intervention financière afin de lever les freins à la mobilité pour les travailleurs bruxellois

La situation actuelle est compliquée pour de nombreux travailleurs qui ne peuvent plus faire face à l'augmentation des coûts de la vie. Cette situation se fait particulièrement ressentir pour les travailleurs bruxellois pour qui le coût de la vie est très élevé. Il est urgent de garantir que cette explosion des coûts (parking, carburant, logement à Bruxelles, etc.) ne décourage plus les travailleurs à exercer leur métier au sein des institutions de soins bruxelloises.

Notre demande: GIBBIS est demandeur d'une intervention financière pour les travailleurs des institutions bruxelloises en termes de mobilité (voiture, leasing vélo, parking, abonnement multimodal) ou d'une meilleure indemnisation pour les travailleurs qui vivent à proximité de leur lieu de travail (intervention dans les frais de logement, indemnité piétons).

³ La CCT 04/03/2011 prévoit que les prestations irrégulières donnent droit à des suppléments. Il s'agit des prestations effectuées le dimanche (56%), le jour férié (56%), le samedi (26%) ainsi que pendant la soirée, de 19h à 20h (20%), la nuit, de 20h à 6h (35%) ou lors d'un service interrompu (50%)

Les soins ont évolué avec le temps et vu le contexte de pénurie actuel, il est nécessaire de revoir leur organisation pour garantir un maintien d'une offre de soins de qualité.

Action 22 : Création d'une équipe structurée

Il faut miser sur une meilleure collaboration multidisciplinaire entre tous les métiers : aide-soignant, infirmier, paramédicaux, médecin, administratif et logistique en misant sur une organisation plus multidisciplinaire dans laquelle une délégation intelligente peut être développée.

GIBBIS souhaite développer le concept d'équipe structurée intégrée afin d'inciter à une collaboration plus multidisciplinaire, donner plus d'autonomie au niveau institutionnel et permettre une délégation plus poussée des actes sous supervision. L'objectif est de pouvoir soulager et redonner du sens à certains métiers en se refocalisant sur le cœur du métier dans un esprit d'équipe où chacun trouve sa place.

Cette équipe composée des différents métiers de soins autour du patient doit se trouver sous la responsabilité et la supervision d'un infirmier coordinateur pour tous les actes de soins délégués. Elle peut être soutenue par des aides logistiques et administratives (voir Action 15 ci-dessus). Une liste d'actes pouvant être délégués doit être fixée dans la réglementation.

Demande de GIBBIS : adapter la législation pour permettre la mise en place de ces équipes de soins structurées intégrées dans les institutions de soins.

Action 23 : Flexibilité des normes

Pour réorganiser les soins et offrir des soins de qualité dans le contexte de pénurie actuel, il est essentiel d'assurer une utilisation des normes avec plus de flexibilité. Il faut permettre aux hôpitaux d'allouer les ressources existantes là où les besoins sont les plus criants afin de pouvoir soulager le personnel concerné par les fluctuations d'activité. Cela demande une modification de la norme d'agrément.

Notre demande : Concrètement, GIBBIS propose d'ajouter une disposition dans les normes d'agrément pour prévoir que les normes de personnel s'appliquent au niveau du nombre de lits agréés de l'établissement et non au niveau du service hospitalier (comme déjà prévu aujourd'hui pour les hôpitaux psychiatriques). L'affectation du personnel doit être organisée à l'avance et se faire en fonction des besoins du patient et en concertation avec le personnel.

Action 24 : Adaptation des normes

Les normes d'agrément actuelles peuvent limiter les possibilités de réorganisation des soins nécessaires dans le contexte de pénurie actuel.

Notre demande : GIBBIS demande qu'une réflexion générale soit menée sur les blocages actuels qui peuvent exister et soutient une réforme des normes d'agrément. Nous pensons par exemple à l'obligation d'avoir un infirmier-chef par unité.

En particulier à court terme, GIBBIS demande déjà une adaptation des normes auxquelles un service de radiothérapie doit répondre pour (1) permettre la présence de technologues pour assurer la permanence en plus du chef (2) limiter cette présence à l'infirmier ou le technologue (au lieu de deux) en plus du chef pendant les heures d'ouverture et (3) permettre que la fonction de chef puisse aussi être assurée par un technologue en chef ou un physicien. Cette souplesse se justifie complètement, sachant que la norme a été édictée en 1991 lorsque les fonctions de technologue et physicien n'existaient pas encore. Ces fonctions sont tout à fait compétentes pour garantir la qualité du travail requise.

GIBBIS demande donc que la réglementation concernant les services de radiothérapie soit mise en adéquation avec la réalité. Le titre de technologue a été créé après la mise en œuvre de la norme. La norme n'a jamais été adaptée pour refléter l'existence de ce nouveau métier, plus adapté à cette fonction.



Action 25: Augmentation de l'encadrement du personnel autour du patient

Les normes d'encadrement actuelles sont obsolètes et il est urgent de garantir un meilleur encadrement autour du patient.

Une étude du KCE¹ indiquait qu'en janvier 2020, soit juste avant la pandémie, il y avait en Belgique 1 infirmier pour 9,4 patients dans les services hospitaliers aigus, alors que le KCE et l'OMS estiment qu'il en faut au minimum 1 pour 8 patients pour assurer la sécurité de base lors de la prise en charge d'un patient.

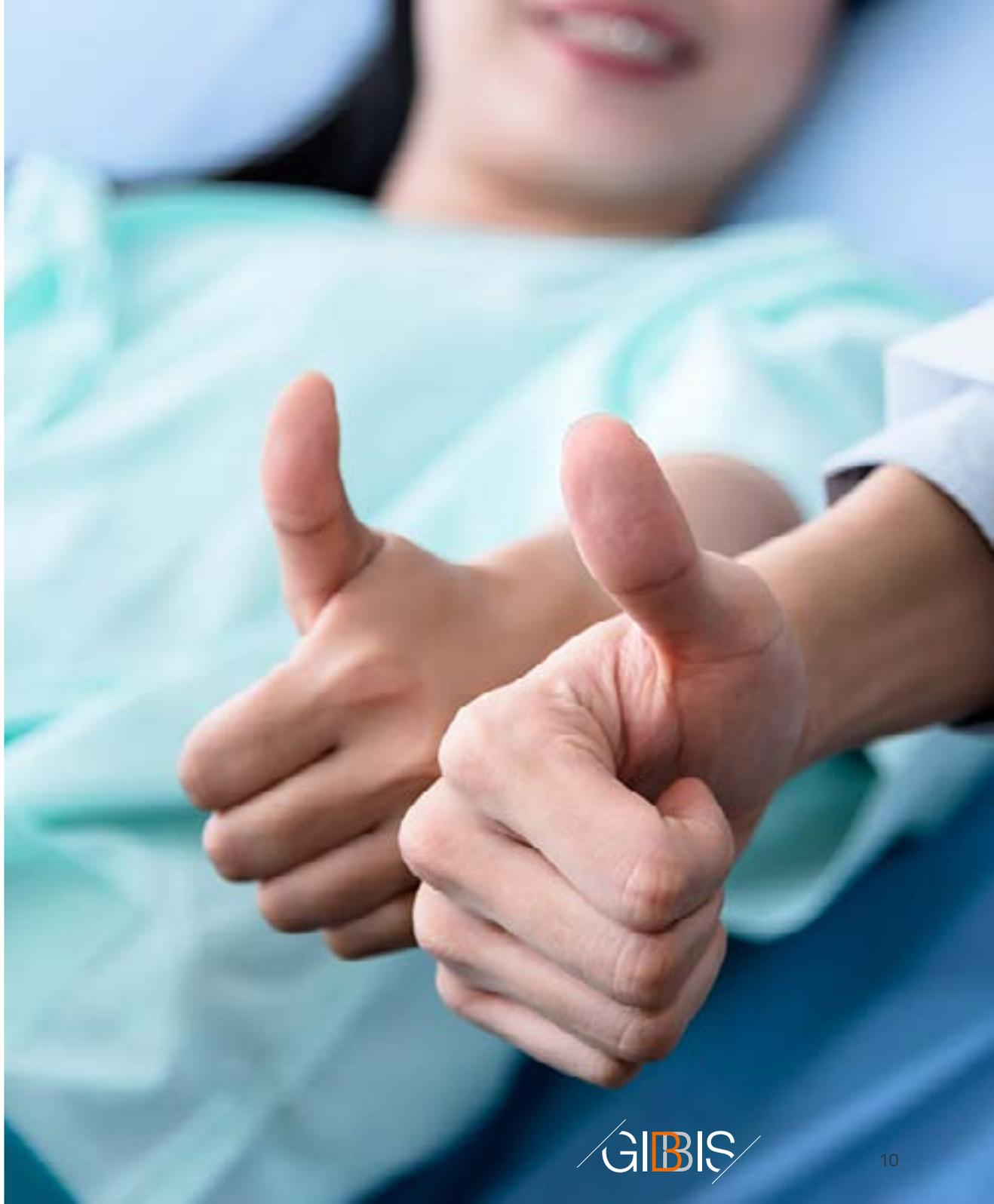
Notre demande: Afin de compléter les actions proposées ci-dessus qui visent toutes à augmenter l'encadrement autour du patient et du résident sur le long terme, GIBBIS demande également le financement supplémentaire de d'ETP soignants dans les institutions de soins.

Pour les hôpitaux, GIBBIS demande le financement d'un ETP supplémentaire par service de soins. Cela correspond au financement de 580 ETP soignants pour Bruxelles.

Pour les maisons de repos, GIBBIS propose le financement d'ETP soignants supplémentaires en passant en moyenne de 8,8 ETP actuels à 11,36 ETP. Ce personnel supplémentaire est déjà en place sur le terrain mais n'est pas financé actuellement par l'autorité.

Pour la santé mentale, GIBBIS demande également plus d'effectifs, prioritairement au sein des services d'urgence, pour les mises en observation et pour le suivi de divers petits groupes cibles présentant des troubles mentaux relativement rares qui nécessitent une aide spécialisée à Bruxelles.

1 Dotation infirmière pour des soins (plus) sûrs dans les hôpitaux aigus. Health Services Research (HSR). Bruxelles. Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé (KCE). 2019. KCE Reports 325B.



III GIBBIS – Plan d’attractivité pour le secteur des soins en 25 actions

Redorer l’image du secteur

Attractivité	Fidélisation	Réorganisation des soins
1. Développement d’ambassadeurs des soins et de liens forts avec l’enseignement 	14. Création d’un environnement de travail agréable et formation des responsables	22. Création d’une équipe structurée
2. Encourager l’afflux latéral de travailleurs d’autres secteurs	15. Soutien logistique et administratif pour diminuer la charge de travail du soignant 	23. Flexibilité des normes
3. Un meilleur accompagnement des stagiaires et une revalorisation de leurs référents	16. Soutien du personnel soignant via des outils technologiques innovants	24. Adaptation des normes
4. Indemnisation pour les stagiaires de 4 ^e année de la formation infirmière 	17. Travailler à la sécurité du personnel 	25. Augmentation de l’encadrement du personnel autour du patient 
5. Faciliter les passerelles et la reconnaissance des acquis	18. Rendre structurelles les heures de relance	
6. Revalorisation des infirmiers spécialisés	19. Dispense de prestations – possibilité de rebasculer vers la prime	
7. Encourager la formation continue	20. Revalorisation des prestations irrégulières	
8. Développer la médiation interculturelle et interprétariat 	21. Intervention financière afin de lever les freins à la mobilité pour les travailleurs bruxellois 	
9. Équilibre vie privée / vie professionnelle – Utilisation des heures de dispense de prestations avant 45 ans, modification du temps de travail et gestion des désidératas horaires		
10. Permettre un temps de travail supérieur à un temps plein		
11. Faciliter l’obtention de l’équivalence de diplôme pour les travailleurs étrangers		
12. Permis de séjour et de travail		
13. Visa – Procédure du SPF Santé Publique		

Augmenter l’encadrement

≡ Conclusion

En conclusion, GIBBIS, en tant que fédération des institutions de soins bruxelloises, réaffirme son engagement à travailler main dans la main avec tous les acteurs et partenaires du secteur pour des soins d'excellence en Belgique et à Bruxelles en particulier.

Nous pensons fermement que la clé du progrès réside dans une collaboration constructive et dans un esprit de partenariat.

Ensemble, nous sommes convaincus que nous pouvons surmonter les défis et construire un avenir meilleur pour le secteur des soins de santé à Bruxelles. C'est dans cet esprit que ce Plan d'Attractivité a été rédigé et c'est dans cet esprit que nous défendrons les propositions que celui-ci contient.

≡ Personnes de contact

Mathilde Coëffé

Coordinatrice Hôpitaux & Conseillère juriste

M 0498 31 52 35

mathilde.coeffe@gibbis.be

Marion Vossen

Conseillère Relations sociales

T 0472 87 16 62

marion.vossen@gibbis.be

Contact presse

Ariane van de Werve

Responsable Communication et Public affairs

M 0486 17 33 26

ariane.vandewerve@gibbis.be

