

Pacific Heads of Nursing & Midwifery Meeting

Réunion des directeurs des soins infirmiers et obstétricaux du Pacifique

LES INFIRMIÈRES ENSEMBLE : UNE FORCE POUR LA SANTÉ MONDIALE

14–16 novembre 2023, hôtel Tanoa International, Nadi (Fidji)

Soins primaires d'urgence pour le personnel infirmier : l'initiative 25 x 25 x 25 de l'OMS pour la formation aux soins primaires d'urgence

Document rédigé par Oteniera Tamoaieta, chargé des soins infirmiers à l'hôpital central de Tungaru (Kiribati), en collaboration avec Angela Gittus et Bronwen Griffiths de Pacific Emergency Education

Point 5.5 de l'ordre du jour

En Océanie, la majorité des soins de première ligne sont prodigués par le personnel infirmier. Pour que les soins d'urgence évoluent, les efforts doivent se concentrer sur les formations aux soins d'urgence destinées au personnel infirmier, afin que celles-ci soient disponibles et accessibles. La formation aux soins primaires d'urgence (SPU) est une ressource conçue pour diffuser les connaissances relatives aux soins d'urgence, et l'initiative 25 x 25 x 25 de l'OMS a pour objectif de multiplier le nombre de professionnels assurant des soins d'urgence capables de prendre rapidement en charge des patients gravement malades ou blessés, et de soigner les lésions qui engagent le pronostic vital. La formation SPU contribue à l'amélioration des soins cliniques et des résultats pour les patients, et peut être organisée dans les pays, ce qui favorise la participation et réduit les coûts.

Parmi les défis rencontrés figurent les priorités de financement concurrentes et les budgets limités ; la nécessité de former le personnel infirmier local à l'utilisation des supports de formation ; et la mise en place d'un changement durable, nécessitant un engagement en faveur de la formation continue pour éviter les pertes d'effectifs et pour que les connaissances du personnel ne deviennent pas obsolètes.

En ce qui concerne l'avenir de la formation SPU, il convient de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une initiative ponctuelle visant l'amélioration des compétences en soins d'urgence du personnel infirmier, mais que celle-ci fait partie d'un programme à long terme de formation et de développement des soins d'urgence, intégré aux plans de santé de chaque pays.

1. CONTEXTE

En Océanie, plus de 90 % des soins de première ligne sont prodigués par le personnel infirmier. Il a été démontré que ce personnel infirmier a besoin d'avoir accès à des formations lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour évaluer et prendre en charge en toute sécurité les patients gravement malades ou blessés.

Actuellement, il n'existe pas de stratégie régionale coordonnée visant à dispenser ce type de formation au personnel infirmier. Conscients de la nécessité d'améliorer les soins de première ligne à l'échelle internationale, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), en collaboration avec la Fédération internationale de médecine d'urgence (IFEM), ont créé la formation [soins primaires d'urgence](#) (SPU), en libre accès pour tous les professionnels de santé assurant les soins cliniques dans les contextes où les ressources sont limitées. La formation SPU enseigne l'approche ABCDE, permettant d'évaluer et de prendre en charge les maladies ou blessures engageant le pronostic vital.

L'initiative 25 x 25 x 25 de l'OMS a pour ambition de former 25 % du personnel infirmier de 25 pays aux soins primaires d'urgence d'ici 2025. Il y a lieu d'espérer que les États et Territoires insulaires océaniques bénéficieront de cette attention portée à l'amélioration des compétences dans le domaine des soins d'urgence du personnel infirmier.

2. PROGRÈS ET RÉALISATIONS

2.1 Formation dispensée

Depuis 2017 (alors que la formation SPU n'était qu'à l'état de version préliminaire), plusieurs formations SPU ont été dispensées en Océanie, et 140 infirmiers et infirmières dans trois pays membres l'ont suivie avec succès. Dans de nombreux pays océaniques, le personnel infirmier n'a pas accès à l'enseignement de deuxième ou troisième cycle par manque de moyens financiers, en raison de responsabilités les empêchant de voyager ou parce qu'ils ne répondent pas aux critères actuels d'entrée à l'université. Cette courte formation peut offrir à l'ensemble du personnel infirmier l'occasion d'acquérir des compétences essentielles dans le domaine des soins de première ligne.

2.2 Effets directs sur les soins cliniques

Les participants et la direction des hôpitaux ont observé une amélioration des soins cliniques dispensés par le personnel infirmier ayant suivi la formation SPU. Cette évolution des soins cliniques correspond à une amélioration des résultats pour les patients. La formation SPU ne renforce pas seulement les compétences des participants, elle bénéficie également au reste du personnel qui peut apprendre en observant les soins d'urgence pratiqués.

2.3 Formations courtes, dispensées dans les pays

Dans un contexte de grave pénurie chronique de personnel assurant les soins cliniques, les formations courtes affectent moins les tableaux de service et les effectifs. Les formations organisées dans les pays enregistrent un plus fort taux de participation et s'avèrent bien moins coûteuses qu'une formation à l'étranger.

2.4 Mise en place de systèmes au sein des services de santé

Lorsque tous les membres du personnel soignant emploient le même langage et les mêmes outils, des systèmes peuvent être mis en place sur le lieu de travail afin d'améliorer les compétences des professionnels et la sécurité des patients. De plus, lorsque le personnel infirmier est doté de compétences dans le domaine des soins d'urgence, le recours aux ressources médicales débordées diminue, ce qui permet d'assurer d'autres services.

3. DÉFIS

3.1 Défis liés à la géographie

En matière d'accès à l'éducation, le personnel infirmier de nombreux États et Territoires insulaires océaniques rencontre des difficultés liées à la géographie. Les infirmiers et infirmières de cliniques situées sur des îles périphériques ou dans des lieux éloignés (qui sont généralement les personnes pour qui cette formation est la plus enrichissante) rencontrent des limites liées à la distance qui les sépare de formations organisées dans des lieux centraux.

3.2 Financement des formations

Actuellement, il n'existe aucun mécanisme de financement stable pour cette initiative. Les budgets alloués à la santé dans les pays océaniques offrent peu de marge de manœuvre. Le financement doit non seulement couvrir les frais de la formation, mais également ceux liés au voyage et au logement des participants qui vivent loin, ainsi que la rémunération du personnel employé pour les remplacer sur leur lieu de travail. Il est risqué de se fier aux financements des bailleurs de fonds, qui dépendent des priorités de ceux-ci.

3.3 Manque de cohérence aux échelons régionaux et locaux

Il n'existe actuellement aucun plan régional clair concernant la formation continue du personnel infirmier, notamment pour l'amélioration des compétences dans le domaine des soins d'urgence. Les formations sont généralement ponctuelles et ne sont pas organisées de manière cohérente à l'échelon régional.

3.4 Besoin de formations adaptées au personnel infirmier

La majorité des formations courtes sont conçues pour le personnel médical et dispensées à celui-ci. Le personnel infirmier est invité à participer à certaines de ces formations, ce qui est appréciable, mais celles-ci ne sont pas toujours adaptées. Les infirmiers et infirmières n'ont pas les mêmes rôles et responsabilités que leurs collègues médecins, et bénéficient davantage de formations ciblées dispensées par des pairs.

Peu d'hôpitaux dans les pays océaniques disposent de formateurs et de formatrices en soins infirmiers pouvant assurer la formation continue du personnel infirmier. À l'échelon local, il n'y a pas suffisamment de formateurs et de formatrices aux soins d'urgence pour le personnel infirmier.

3.5 Problèmes liés aux effectifs

Dans toute la région et dans tous les domaines de spécialité, il existe une pénurie de professionnels de santé. Il est donc difficile de dégager du temps pour la formation du personnel infirmier. En outre, cette pénurie contribue à la fatigue et à l'épuisement professionnel des employés. Avec le départ d'infirmiers et d'infirmières confirmés, qui cherchent à se former et à obtenir de meilleurs salaires ou

de meilleures conditions de travail, le personnel infirmier restant débute dans la profession et ne bénéficie pas de l'aide de collègues expérimentés.

4. ORIENTATIONS FUTURES

- 4.1 Cette initiative met en avant, reconnaît et valorise le travail du personnel infirmier du Pacifique, ce qui se révèle essentiel.** Reconnaître l'utilité d'une formation aux soins de première ligne susceptible de sauver des vies, conçue pour apporter un soutien au personnel infirmier, constitue une première étape vers la création d'un plan de renforcement des capacités applicable à l'ensemble de la région.
- 4.2** La formation SPU doit s'intégrer aux programmes de chaque pays pour la formation continue et le renforcement des capacités du personnel infirmier.
- 4.3** Le maintien des compétences relatives aux soins de première ligne nécessite un accès à des formations de remise à niveau régulières et coordonnées. La formation SPU pourrait en être la pierre angulaire.
- 4.4** Lorsqu'il s'agit de planifier des formations, il est essentiel de reconnaître l'utilité et l'importance d'une formation par et pour le personnel infirmier.
- 4.5** Dans le cadre d'un renforcement plus global des capacités du personnel infirmier, une stratégie visant à favoriser l'émergence de formatrices et formateurs locaux en soins infirmiers répond au besoin de maintenir et de développer de manière durable les compétences et les connaissances locales du personnel soignant de première ligne.