

TRANSFERT DE COMPÉTENCES :

Une solution si les esprits sont prêts

Décision Santé – octobre 2002



Le transfert de compétences d'une profession à l'autre est une réalité souvent occultée, dans la mesure où il s'agit rarement du résultat d'une démarche réfléchie. Au lieu d'être géré comme une solution valorisante en termes d'organisation et de reconnaissance, ce glissement est ressenti par les personnels comme une dérive, un pis-aller. Pourtant, une définition adaptée des responsabilités des différents intervenants permettrait son développement à terme.

Le constat est unanime de la part de l'ensemble des professionnels interrogés. Un praticien hospitalier déclare « le transfert se fait de lui-même, au fil de l'eau, parfois jusqu'à la prise de risques pour les patients. De nouvelles responsabilités sont confiées afin d'occuper les places vides en raison de la surcharge de travail des médecins, au lieu de résulter de l'acquisition de nouvelles compétences évaluées au préalable. Les esprits ne sont pas prêts. Ainsi les IAD préfèrent travailler en équipe plutôt qu'en protocole toutes seules. La création d'un stage infirmier obligatoire pour les étudiants de PC 1 contribue déjà à sensibiliser les futurs praticiens et à réduire la barrière d'incompréhension réciproque, voire de mépris séparant des professionnels qui pourtant travaillent ensemble ».

Former davantage d'infirmières et de psychologues

Pour Thérèse Ourt-hresle (FNI), la formation continue des infirmières peut constituer une piste significative. « Il faudrait s'assurer que chacun exerce les fonctions pour lesquelles il est formé ! Il existe souvent une confusion entre le rôle qui nous est conféré aux termes de la loi et l'aide aux actes quotidiens de la vie, du ressort des aides soignantes. En principe, la délégation d'acte entraîne un transfert automatique de la responsabilité, qui doit être confiée à une personne dotée du même niveau de compétences et d'autorité. En réalité, l'organisation de la complémentarité des différents intervenants est loin d'être assurée. Nous n'avons aucun a priori négatif sur le principe, sous condition d'une actualisation des connaissances théoriques et de la pratique clinique. Le problème est aigu, d'autant plus que le métier d'infirmière ne suscite plus guère l'intérêt des jeunes: 15 % des postes dans les IFSI ne sont pas pourvus ».

Un glissement des tâches sauvage

Annie Bertelle (UFMIT – CGT Santé)

souligne également le problème de la reconnaissance des compétences. « On assiste à un glissement sauvage des tâches, vers le haut comme vers le bas, au détriment de la sécurité des malades. Ainsi, des IAD réalisent des actes de plus en plus importants dans l'illégalité la plus complète, les trois quarts des médicaments sont dispensés au lit du patient par des aides-soignantes et non par des infirmières... Nous ne sommes pas opposés à un débat sur l'élargissement des décrets de compétences. Ainsi, une sage-femme habilitée pourrait suivre une grossesse normale, un manipulateur radiologiste réaliser les échographies interprétées ensuite par le médecin ».

Quant à Hani- Jean Tawil (SNPAC-INPH), il rappelle que le rôle des PADHUE (praticiens diplômés hors de l'Union Européenne) reste flou. « Dans le cadre de l'article 60 de la loi de modernisation sociale, nous avons obtenu la qualification de spécialiste de la part du Conseil de l'Ordre, alors que jusque là le statut de praticien hospitalier était obtenu sans spécialité malgré la pratique quotidienne... 1505 PAC ont obtenu le statut de PH dans le cadre de deux promotions, mais de nombreux cas restent en suspens. Nous demandons des règles claires pour tout le monde, alors que ces praticiens sous-payés font tourner de nombreux services ». De plus, le recrutement de PAC se serait poursuivi après 1999, malgré les dispositions de la loi CMU et devrait continuer dans le cadre de la mise en œuvre de la R1T... pour les autres intervenants !

La politique du « bouche-trou » actuellement pratiquée est la pire des solutions, alors que le transfert de compétences constitue une démarche valorisante et efficace. ... si elle prend en compte les besoins des personnels concernés.

Françoise Klein