



10 ans de formation 600. Vus par le secteur public des maisons de repos

**Par J.-M. Rombeaux, Conseiller responsable
à la Fédération wallonne des CPAS**

Juin 2010
Bruxelles



1. Les attraits

2. Les bémols

3. La balance

4. Un regard sur l'avenir



1. Les attraits

1.1 Un ballon d'oxygène bienvenu

Depuis plus de 20 ans,
le marché du travail infirmier est tendu.

A partir de 2000, la formation 600
a amplifié l'offre et
tempéré les difficultés de recrutement.

1.2. Perspectives de carrière, attractivité du secteur

Avant, une soignante
avait peu de perspective d'évolution professionnelle.

Maintenant, si elle est motivée et a des capacités,
elle peut espérer devenir infirmière.

Une infirmière peut devenir infirmière-chef.

Et en Région wallonne, 28,4 % des directeurs sont
des infirmières.

Cette possibilité de trajectoire professionnelle est
positive en soi et rejaillit sur l'attractivité du secteur.

1.3. De bonnes infirmières,... quand elles restent

La majorité des candidats sont des soignantes.

Elles réalisent déjà des activités infirmières déléguées.

Dès le départ, elles
connaissent leur environnement professionnel et
ont une idée assez précise de ce qui les attend.

Elles donnent souvent satisfaction
... quand elles restent.

1.4. Intérêt général, dimension éthique

Il subsiste des milliers de chômeurs, mais des employeurs vont « chercher » des infirmières dans des pays plus ou moins lointains, au système de santé publique moins bon que le nôtre.

A tout le moins paradoxal.

La formation 600 restreint ce recours «ultime».



2. Les bémols

2.1. L'appel à candidature n'est pas toujours un long fleuve tranquille

On a connu:

- un dispositif bi-céphal,
- des appels à candidat parfois « tardifs »,
- des délais de réponse brefs.

Il y a eu une nette amélioration.

Cela doit rester un point d'attention.

Et la mise sur site peut être plus rapide.

2.2. Montant du financement

Pour le secteur privé, l'intervention est de 33.500 euros maximum.

Le taux d'intervention dans le secteur public est de 31.532 euros maximum. Il ne couvre pas toujours le coût du remplaçant.

=> Il y a dans une série de cas une charge pour l'employeur.

2.3. Effet de retour pour l'employeur

Après leur formation, une série d'infirmières partent ailleurs alors que leur formation a eu un coût pour l'employeur.

« Amélioration ». Parmi les conditions de l'appel:
*S'engager à exercer, après la formation,
durant au moins 5 ans comme infirmier.*

2.4. Effet d'aubaine

Ampleur non connue

Des jeunes qui souhaitent devenir infirmiers
estiment plus avantageux
de suivre la formation de soignant,
de travailler 3 ans,
de postuler comme candidat 600.

Relever la condition d'occupation ?
Minimum à 5 ans ?

3. La balance

Globalement,
pour le secteur public,
malgré les bémols,
le bilan est positif

A wide-angle photograph of a calm, deep blue ocean stretching to the horizon under a clear blue sky with wispy white clouds. The sun is visible on the left side of the horizon, creating a shimmering reflection on the water's surface.

4. Un regard sur l'avenir

4.1. Poursuite du système? Oui. Toutefois:

Vu le contexte financier, il faudra des arbitrages.

Dans le cadre de l'accord social 2011,
le secteur public donne priorité à:

- la création d'emplois et à
- une meilleure pension pour les contractuels

Il est aussi demandeur d'un effort pour améliorer
la culture gériatrique, via la formation continuée.

4.2. Poursuite du système?

Oui. Toutefois:

Une attention particulière doit être donnée à la formation d'infirmières gériatriques.

Nous demandons aussi l'introduction d'une forme de "clause d'écolage" de sorte que le personnel auquel l'employeur offre la possibilité de se former prenne, en règle générale, l'engagement de rester ensuite prestre pendant une certaine période chez ledit employeur.