



Direction des soins

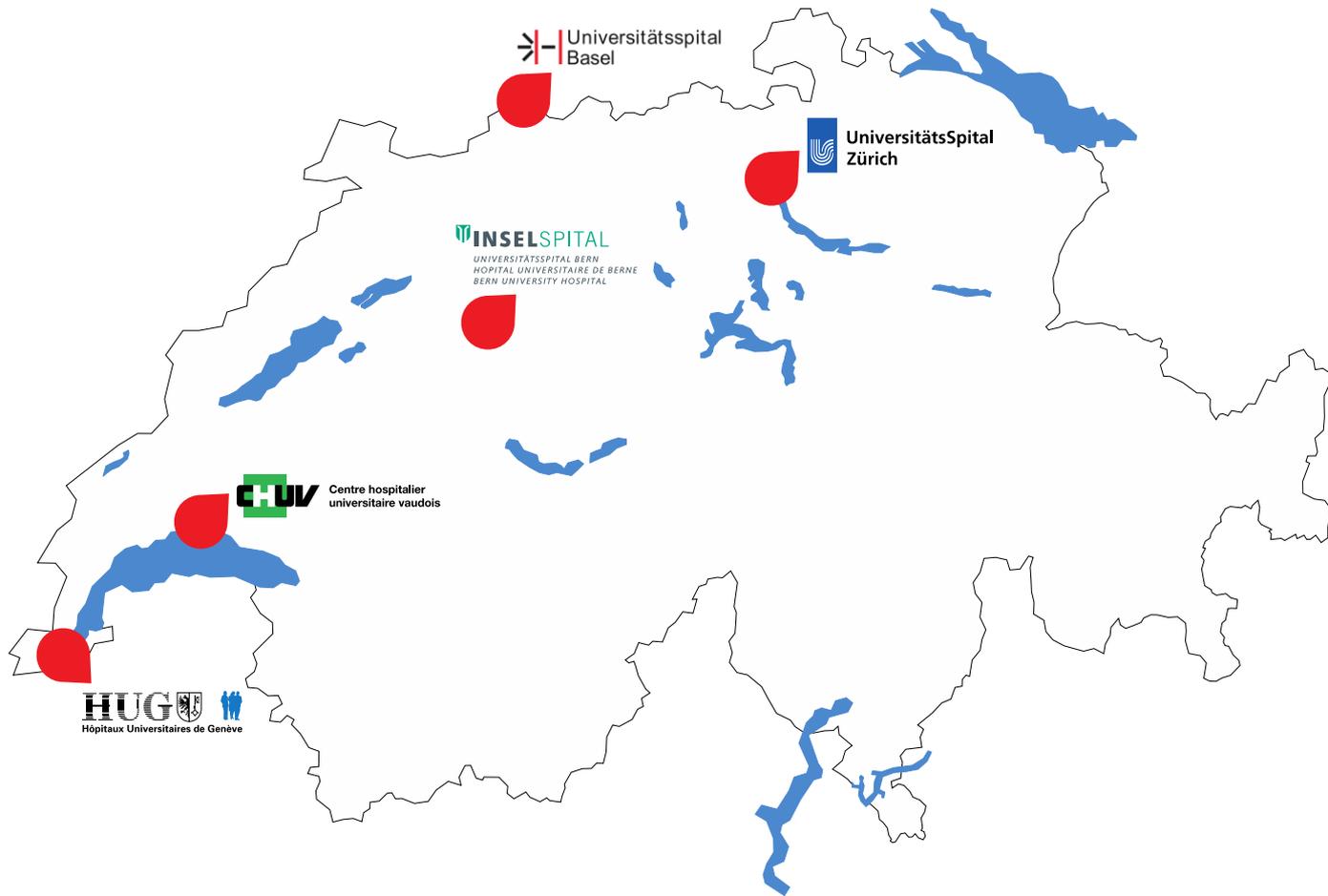
# Comité jeunesse au CHUV de Lausanne

Collaboration entre  
les novices et la direction

Caroline Monnin, Présidente CJ  
Alexandra Loewer, Membre CJ  
Nicolas Jayet, Adjoint DSO

35<sup>ème</sup> Congrès AFISO – Mons – 26.03.2022





Universitätsspital  
Basel

Universitätsspital  
Zürich

INSELSPITAL  
UNIVERSITÄTSSPITAL BERN  
HOPITAL UNIVERSITAIRE DE BERNE  
BERN UNIVERSITY HOSPITAL

CHUV Centre hospitalier  
universitaire vaudois

HUG  
Hôpitaux Universitaires de Genève



**Soins, formation, recherche**

**1'550 lits / 500'000 journées**

**75'000 urgences traitées**

**11'600 collaborateurs-trices**



## Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)

Direction des soins

**Soins infirmiers + assistance**

**Physiothérapie, Ergothérapie**

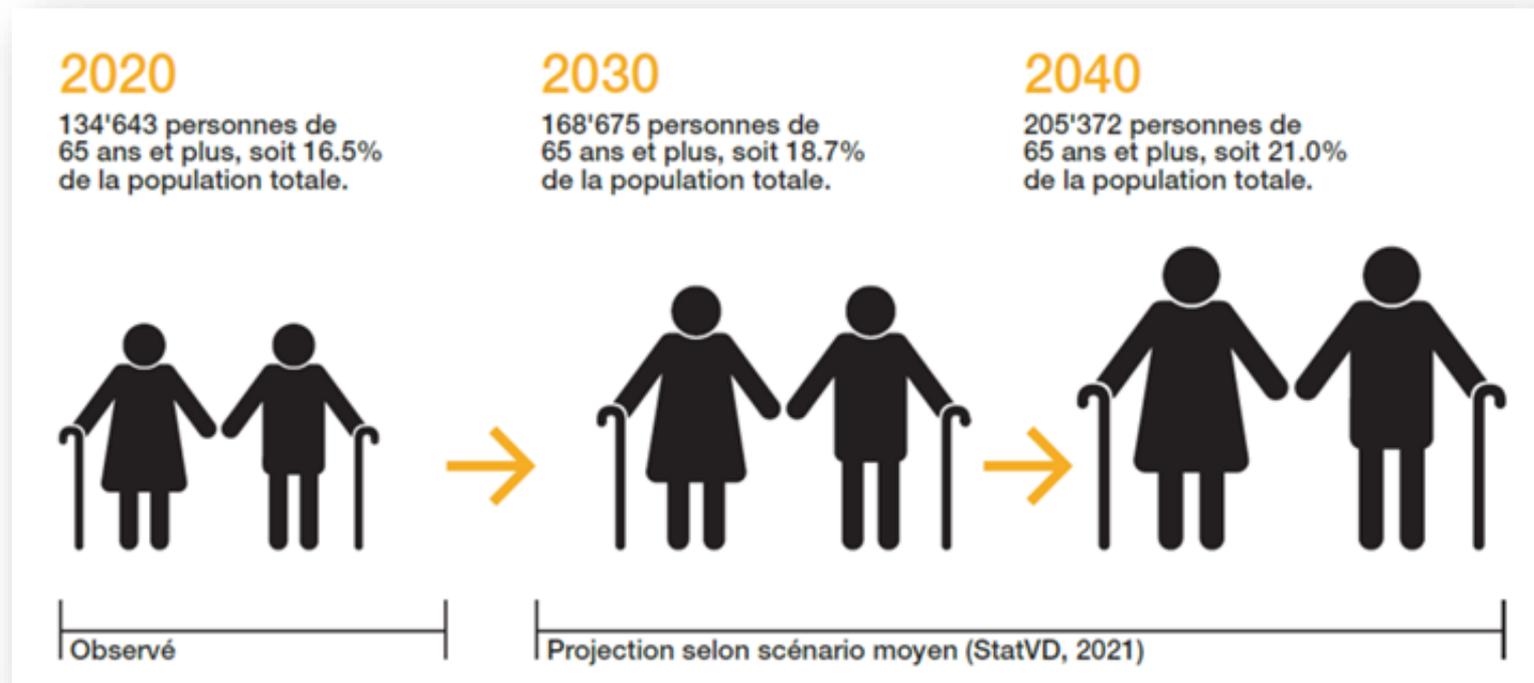
**Service social, Aumônerie**

**Sage-femmes, Educateurs sp**

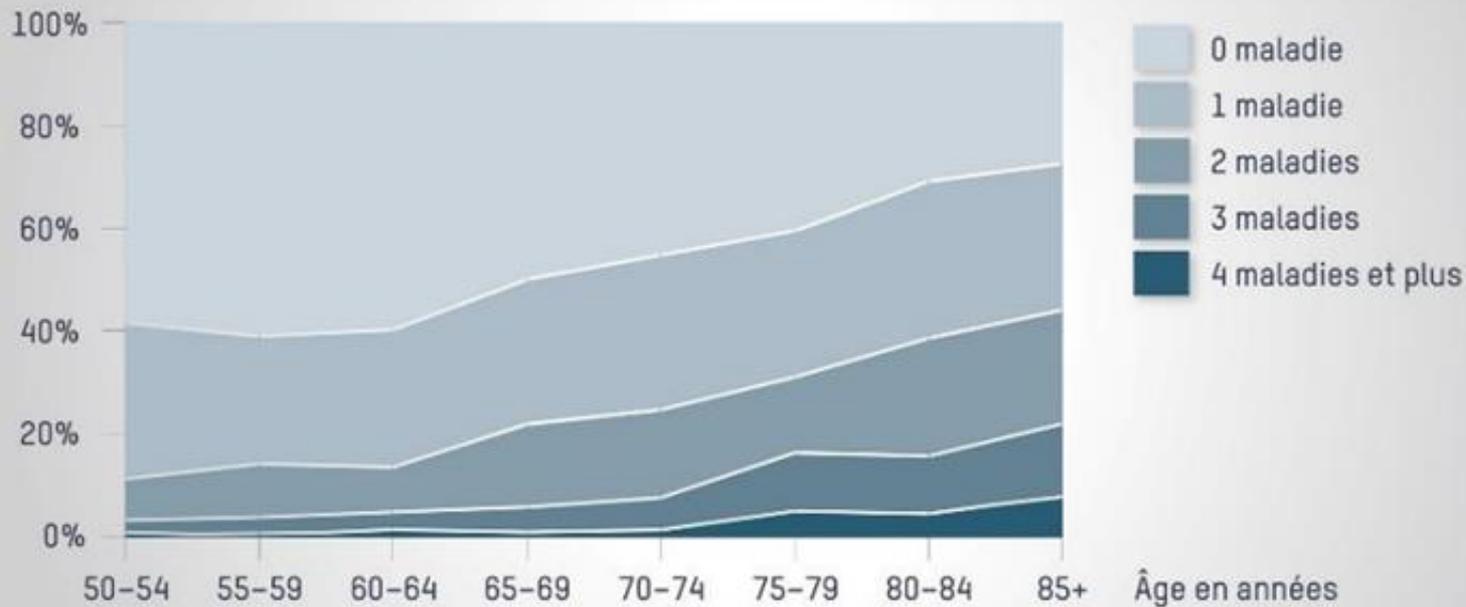
**~ 4'600 personnes**



# Vieillesse

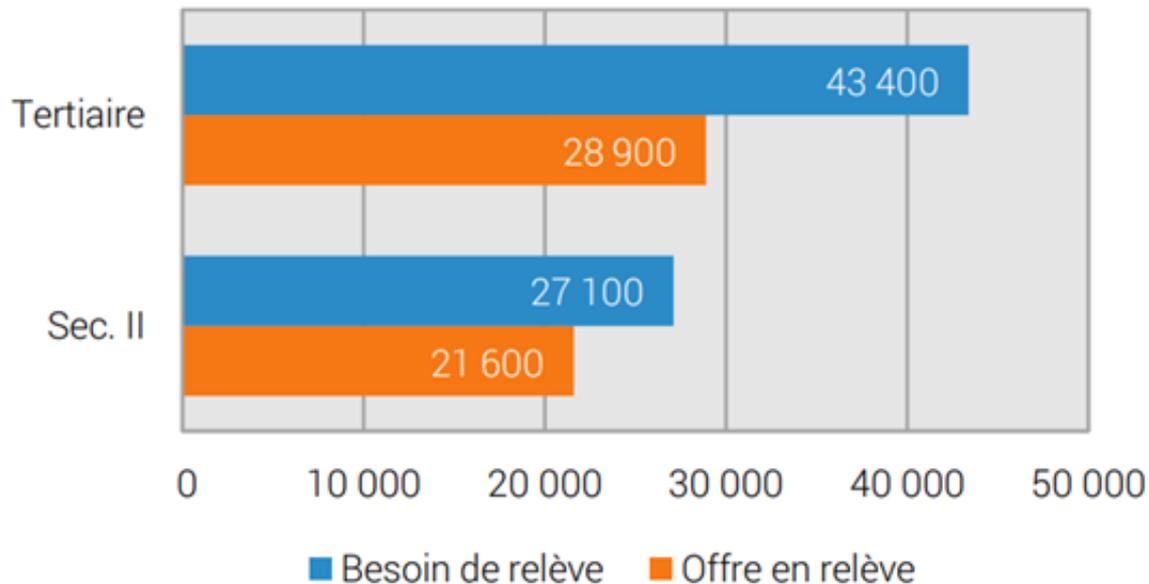


## MULTIMORBIDITÉ



Source : Obsan, La multimorbidité chez les personnes de 50 ans et plus, 2013 [Données Share 2010-2011]

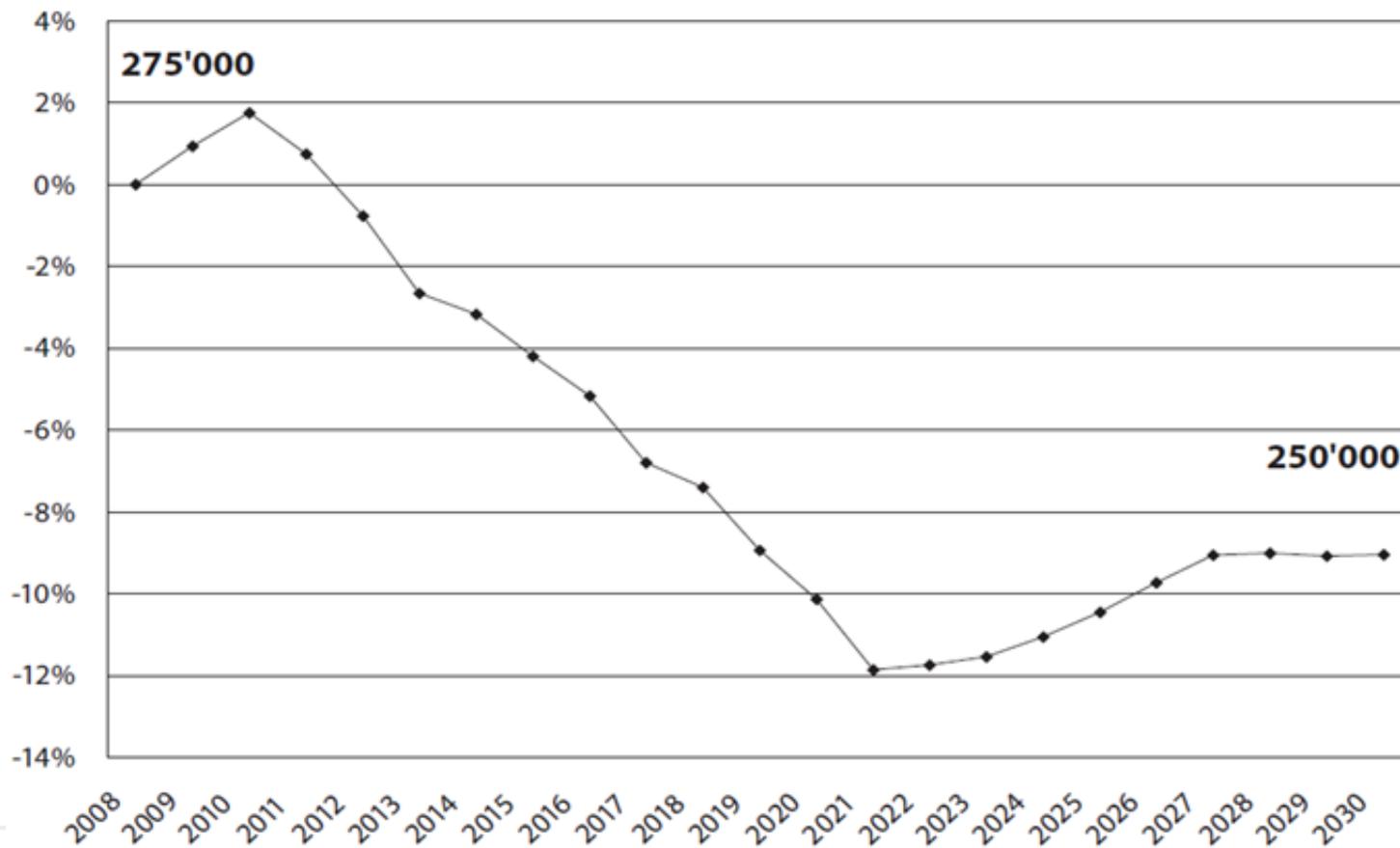
### R 3 Besoins de relève et relève disponible sur la période 2019-2029, selon le degré de formation



Source: Modèle de projection Obsan

© Obsan 2021

# Evolution de l'effectif des cohortes âgées de 18 à 20 ans d'ici 2030 pour la Suisse (en pourcentage)

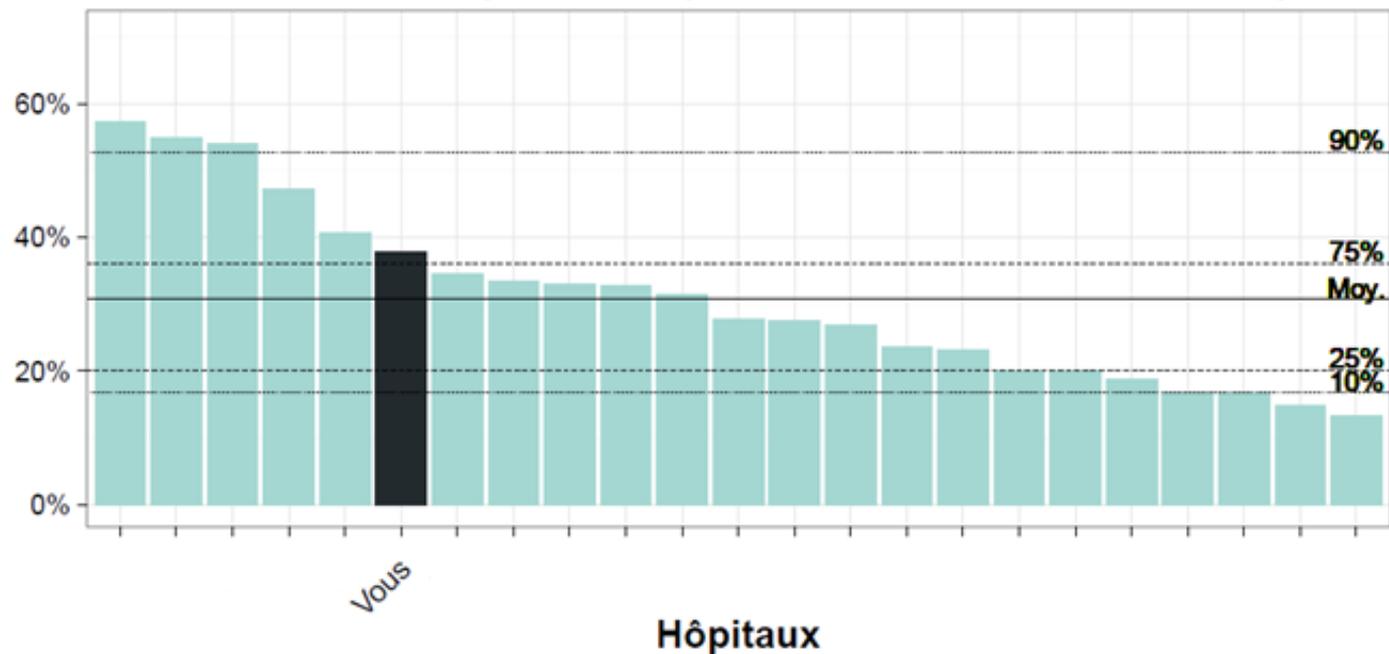


275'000

250'000

Source: OBSAN, 2009

## Départ de l'hôpital à cause d'une insatisfaction professionnelle



Match<sup>RN</sup>

Données 2017



# L'intention de quitter: variables corrélées

- Transition entre formation et 1<sup>er</sup> emploi

Choc de la réalité, rupture avec l'idéal professionnel, étendue de pratique restreinte

- Relations avec le supérieur hiérarchique

Manque de considération / reconnaissance, sentiment d'inégalité

- Conciliation vie pro / vie privée

Travail irrégulier, heures supplémentaires, fatigue, enfants en bas âge

- Environnement de travail

Charge de travail, manque d'autonomie et de défis, absence de support/directives

- Développement professionnel

Accès restreint à la formation, faible étendue décisionnelle concernant son propre travail

- Attentes générationnelles

Manque de stimulation, manque d'opportunités, souhait de mobilité

# L'intention de quitter: solutions potentielles

- Programmes institutionnels d'accompagnement / renforcement

Mentorat, préceptorat, debriefing, intégration, formation

- Relations avec le supérieur hiérarchique

Leadership transformationnel, environnement social professionnel sécuritaire, reconnaissance

- Environnement de travail

Responsabilisant et dynamisant, accès à l'information et aux ressources, charge de travail adaptée

- Politique RH

Temps partiel, mobilité interne, soutien des carrières, conciliation vie pro - vie privée

- Développement professionnel

Opportunités de développement, accès à la formation

- Etendue de pratique professionnelle

Optimiser la latitude décisionnelle, diminution du temps de documentation, ...

Problématique / naissance du projet

# **VERS UN LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL**



## Organisation des soins

Les cadres ont intégré un leadership bienveillant et transformationnel.

Les équipes d'encadrement sont organisées, compétentes pour effectuer une réelle conduite clinique.

La composition des équipes soignantes est ajustée en fonction de la mission de l'unité et des prises en charge patients déployées.

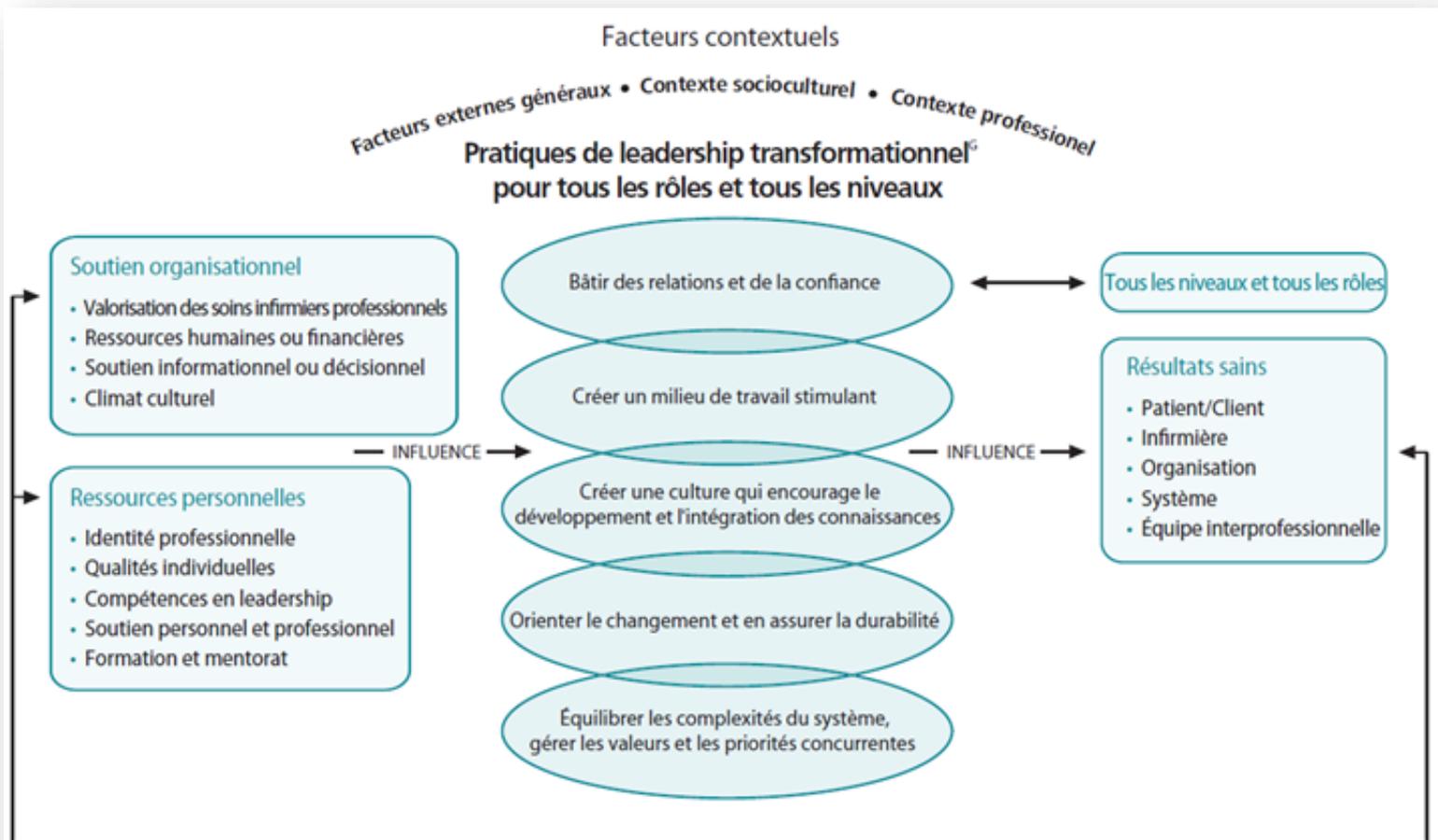


Figure 2. Modèle conceptuel du développement et maintien du leadership infirmier

### 1.0 Les leaders en soins infirmiers utilisent le leadership transformationnel pour créer et maintenir des milieux de travail sains.

#### Le leadership transformationnel et fondé sur les relations permet d'obtenir ce qui suit :

- Satisfaction professionnelle accrue pour les infirmières (Altieri, 1995; Boumans et Landeweerd, 1993; Chiok Foong Loke, 2001; Cummings, Hayduk et Estabrooks, 2005; Cummings et coll., 2010; Long, 2004; McCutcheon, 2004; McGillon, McGillis Hall, Pringle, O'Brien-Pallas et Krejci, 2004; McDaniel et Wolf, 1992; Medley et Larochelle, 1995; McNeese-Smith, 1997; Morrison, Jones et Fuller, 1997; Peck, 1988; Weberg, 2010).
- Satisfaction accrue à l'égard du leader (Boumans et Landeweerd, 1993; Cummings et coll., 2005; Cummings et coll., 2010; Long, 2004).
- Qualité de vie améliorée pour les infirmières (Robertson, 1991).
- Habilitation accrue pour les infirmières (Cummings et coll., 2010; Morrison et coll., 1997; Laschinger, Wong, McMahon et Kaufmann, 1999; Gullo et Gerstle, 2004).
- Réduction de l'absentéisme (Cummings et coll., 2010; Kouzes et Posner, 1995).
- Engagement organisationnel accru (Avolio, Zhu, Koh, et Bhatia, 2004; Chiok Foong Loke, 2001; Cummings et coll., 2010; Leach, 2005; McNeese-Smith, 1997; Kouzes et Posner, 1995).
- Augmentation du maintien en poste des infirmières (Kouzes et Posner, 1995; McCutcheon, 2004; Taunton, Boyle, Woods, Hansen et Bott, 1997; Volk et Lucas, 1991; Wong et Cummings, 2007).
- Efficacité accrue perçue de l'unité (Altieri, 1995; Cummings et coll., 2010; Peck, 1988; Volk et Lucas, 1991).
- Capacité accrue de diriger des effectifs diversifiés (Volk et Lucas, 1991).
- Amélioration de la santé émotionnelle du personnel et réduction des cas d'épuisement (Broome, Knight, Edwards et Flynn, 2009; Corrigan, Lickey, Campion et Rashid, 2000; Cummings et coll., 2005; Cummings et coll., 2010).
- Amélioration de la qualité de vie du patient (Corrigan et coll., 2000).
- Satisfaction accrue du patient (Corrigan et coll., 2000).
- Amélioration des résultats des patients ou clients (tels que la réduction de l'utilisation d'un moyen de contention, moins de fractures, faible prévalence des complications, de l'immobilité, de la mortalité et des mauvais résultats des patients ou clients (Anderson, Issel et McDaniel, 2003; Wong et Cummings et coll., 2007).

(2013)  
LIGNES  
DIRECTRICES SUR LES  
PRATIQUES  
EXEMPLAIRES  
WWW.RNAO.ORG

Problématique / naissance du projet

# L'ÉTENDUE DE PRATIQUE INFIRMIÈRE

Garantir la sécurité du patient à l'hôpital

Améliorer la qualité des soins

- Evaluation clinique
- Jugement clinique
- Coordination des soins
- Education thérapeutique
- Evaluation de la qualité des soins
- Evaluation des résultats de soins
- Collaboration interprofessionnelle
- Prise de décision
- Leadership responsable
- Organisation du travail
- Actualisation des connaissances
- Formation des pairs et des étudiant-e-s

Préparer le patient et ses proches à la sortie de l'hôpital

Créer les modèles de demain

Former la relève

RECHERCHE

# Occupation du champ d'exercice : à quoi aspire la relève infirmière ?

Dr WILKENS LAFRANCESCO, Dr PH. S. GONZALEZ L. LAFFRANCE, Dr G. GONZALEZ LAFRANCESCO, Dr M. S. DUBOIS

Les jeunes infirmières, responsables de soins de proximité, ont une vision du champ d'exercice de leur profession qui est différente de celle de leurs aînées. Elles souhaitent exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elles aspirent également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

En avril 2018, le Comité provincial de l'Ordre québécois des infirmières a lancé une enquête de terrain sur le champ d'exercice de la relève infirmière. L'objectif de cette enquête est de mieux connaître les aspirations de la relève infirmière et de les intégrer dans les politiques de formation et de développement professionnel.

Cet état des lieux nous a permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

CONCLUSION

On trouve en effet trois tendances principales à la poursuite de la relève infirmière : exercer dans des lieux de soins de proximité, évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion, et poursuivre des études pour obtenir un diplôme universitaire.

Pour mieux répondre à ces aspirations, il est important de mettre à jour les politiques de formation et de développement professionnel de l'Ordre québécois des infirmières.



Une jeune infirmière en formation.

Les jeunes infirmières ont une vision du champ d'exercice de leur profession qui est différente de celle de leurs aînées. Elles souhaitent exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elles aspirent également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

En avril 2018, le Comité provincial de l'Ordre québécois des infirmières a lancé une enquête de terrain sur le champ d'exercice de la relève infirmière. L'objectif de cette enquête est de mieux connaître les aspirations de la relève infirmière et de les intégrer dans les politiques de formation et de développement professionnel.

Cet état des lieux nous a permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les jeunes infirmières ont une vision du champ d'exercice de leur profession qui est différente de celle de leurs aînées. Elles souhaitent exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elles aspirent également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

En avril 2018, le Comité provincial de l'Ordre québécois des infirmières a lancé une enquête de terrain sur le champ d'exercice de la relève infirmière. L'objectif de cette enquête est de mieux connaître les aspirations de la relève infirmière et de les intégrer dans les politiques de formation et de développement professionnel.

Cet état des lieux nous a permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

Les résultats de cette enquête ont permis de constater que la relève infirmière est très diversifiée et qu'elle souhaite exercer dans des lieux de soins de proximité, mais elle aspire également à évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion.

Ces données ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et de méthodes de recherche qualitative. Les résultats de cette enquête ont été présentés dans un rapport de recherche qui a été publié en mai 2018.

CONCLUSION

On trouve en effet trois tendances principales à la poursuite de la relève infirmière : exercer dans des lieux de soins de proximité, évoluer vers des postes de responsabilité et de gestion, et poursuivre des études pour obtenir un diplôme universitaire.

Pour mieux répondre à ces aspirations, il est important de mettre à jour les politiques de formation et de développement professionnel de l'Ordre québécois des infirmières.

RECOMMANDATIONS

Il est recommandé de mettre à jour les politiques de formation et de développement professionnel de l'Ordre québécois des infirmières afin de mieux répondre aux aspirations de la relève infirmière.

Il est également recommandé de favoriser l'accès à des postes de responsabilité et de gestion pour la relève infirmière.

Enfin, il est recommandé de poursuivre des études pour obtenir un diplôme universitaire.

Formation à distance, programme pour LES INFERMIERIERES

Éligibilité en présence obligatoire pour le Certificat en soins critiques

Quatre Semestres pour l'admission de septembre à 30 juin

ST. FRANCIS XAVIER HOSPITAL

1 800 461-0271 (toll-free) - 514 353-2211 (téléphone)

www.stfx.ca - www.stfxhospital.com

«Au Québec, la mesure du déploiement de l'ÉPI dans différents contextes de soins montre que **les infirmières déploieraient tout juste la moitié de leur ÉPI.**»

Déry J et al., 2018

**INSATISFACTION PROFESSIONNELLE**

**EPUISEMENT, DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE**

**MOINDRE CAPACITÉ DE RÉTENTION**

**PÉNURIE DE PROFESSIONNELS**

**↓ QUALITÉ DES SOINS**

**UTILISATION SUB-OPTIMALE DES RESSOURCES**

**PERTE DE COMPÉTENCES**

**Pleine étendue de pratique** (ou «perception de pouvoir pratiquer sa profession à la hauteur des standards de soins infirmiers et de ses qualifications»)

**SATISFACTION PROFESSIONNELLE**

**↓ INTENTION DE QUITTER SON EMPLOI**

**↑ QUALITÉ DES SOINS**

Comité jeunesse DSO

# MODÈLE RETENU

## **Comités obligatoires dans les hôpitaux québécois**

Obj: favoriser la rétention par le sentiment d'appartenance, valoriser l'engagement professionnel des jeunes infirmières, fonction consultative auprès de la direction des soins et comité exécutif du conseil des infirmier-e-s

- Volontaires <10 ans d'expérience, <35ans
- Rencontres = temps de travail (mais tous s'engagent au-delà)(ex: forfait: 3h/mois)
- Les CR/CJ élaborent leurs propres règles de fonctionnement mais font valider leurs actions par la Directrice des soins

# Vue d'ensemble du projet



## Vision Soins 2020

LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

ETENDUE DE LA PRATIQUE INFIRMIÈRE

### COMITÉ JEUNESSE

- 10 membres
- issus des départements cliniques

↑ ATTRACTIVITE /  
RETENTION

↑ SENTIMENT  
D'APPARTENANCE

↑ ETENDUE DE PRATIQUE  
INF

GOUVERNANCE «ECLAIREE»

RELEVE ENGAGEE (acteurs)

ROI

# Objectifs

1.

En qualité d'**ORGANE CONSULTATIF**, le CJ est amené à élaborer des recommandations en lien avec des projets ou développements institutionnels qui lui sont soumis, ou en réponse à une question émanant de la Direction.

Le CJ propose de manière autonome à la Direction des soins des recommandations / propositions pertinentes, concrètes et réalistes en regard des domaines suivants :

- **Optimisation de l'étendue de pratique infirmière**
- **Intégration des jeunes ID**
- **Participation des ID et influence sur leur environnement (job control)**
- **Carrière professionnelle**
- **Besoins de formation continue**
- **Mobilité interne**

# Objectifs

2.

Le CJ apporte son **SOUTIEN A L'INTÉGRATION DES NOVICES** en animant un réseau interne de pairs (= les infirmier-e-s avec moins de 5 ans d'expérience professionnelle), en apportant et recueillant de l'information, en offrant soutien et conseil, en proposant à la Direction des soins des mesures pertinentes visant : la rétention des professionnels, la satisfaction professionnelle, la mise en œuvre de la pleine étendue de pratique. Le CJ participe ainsi à la mise en œuvre de la vision stratégique institutionnelle dans ces domaines.

Prestations de service. Exemple:

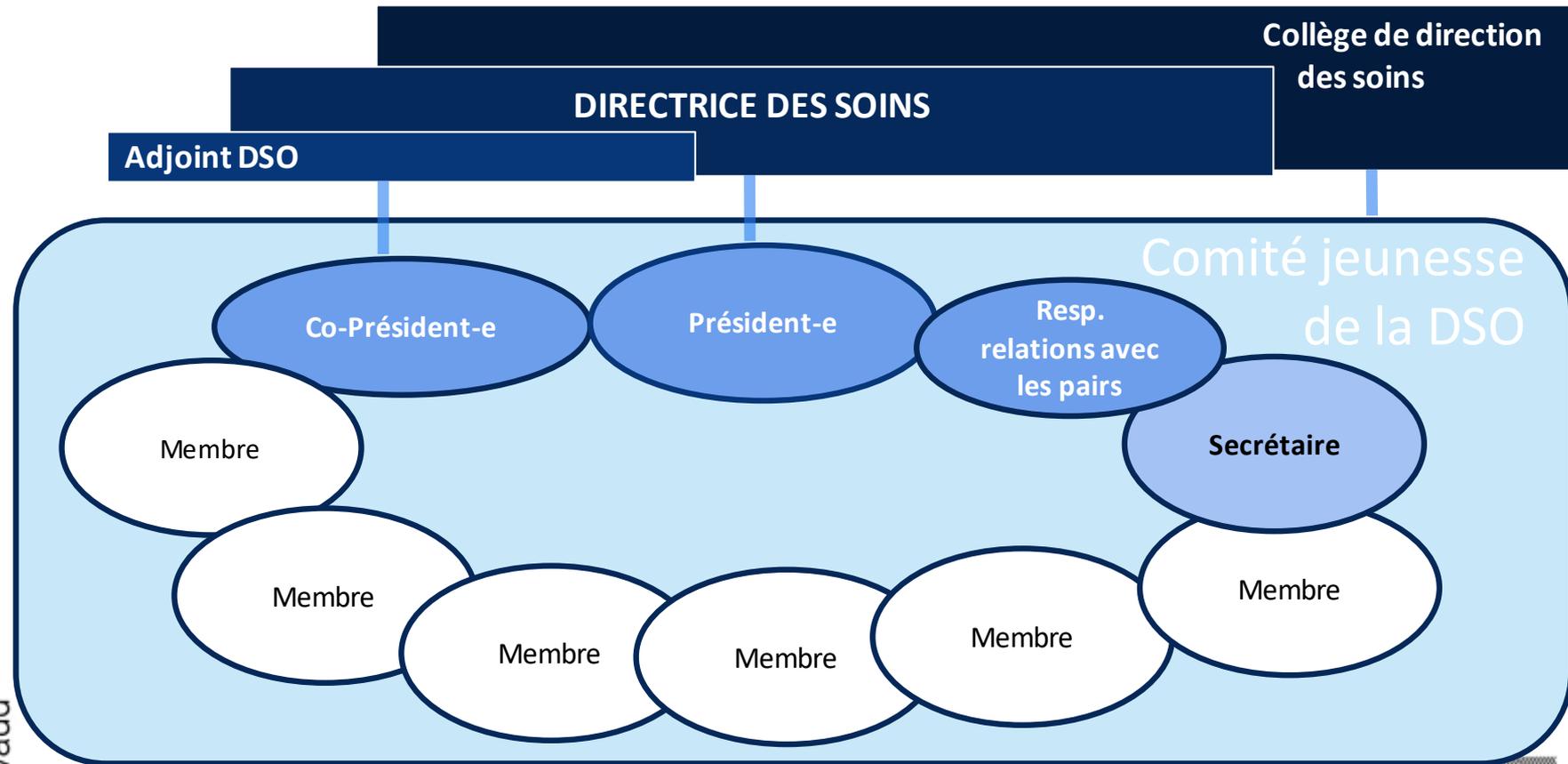
- **soutien / conseil aux ID novices qui souhaitent le solliciter individuellement (hotline, permanence, mail générique, ...).**
- **groupes de pairs, conférence**

# Objectifs

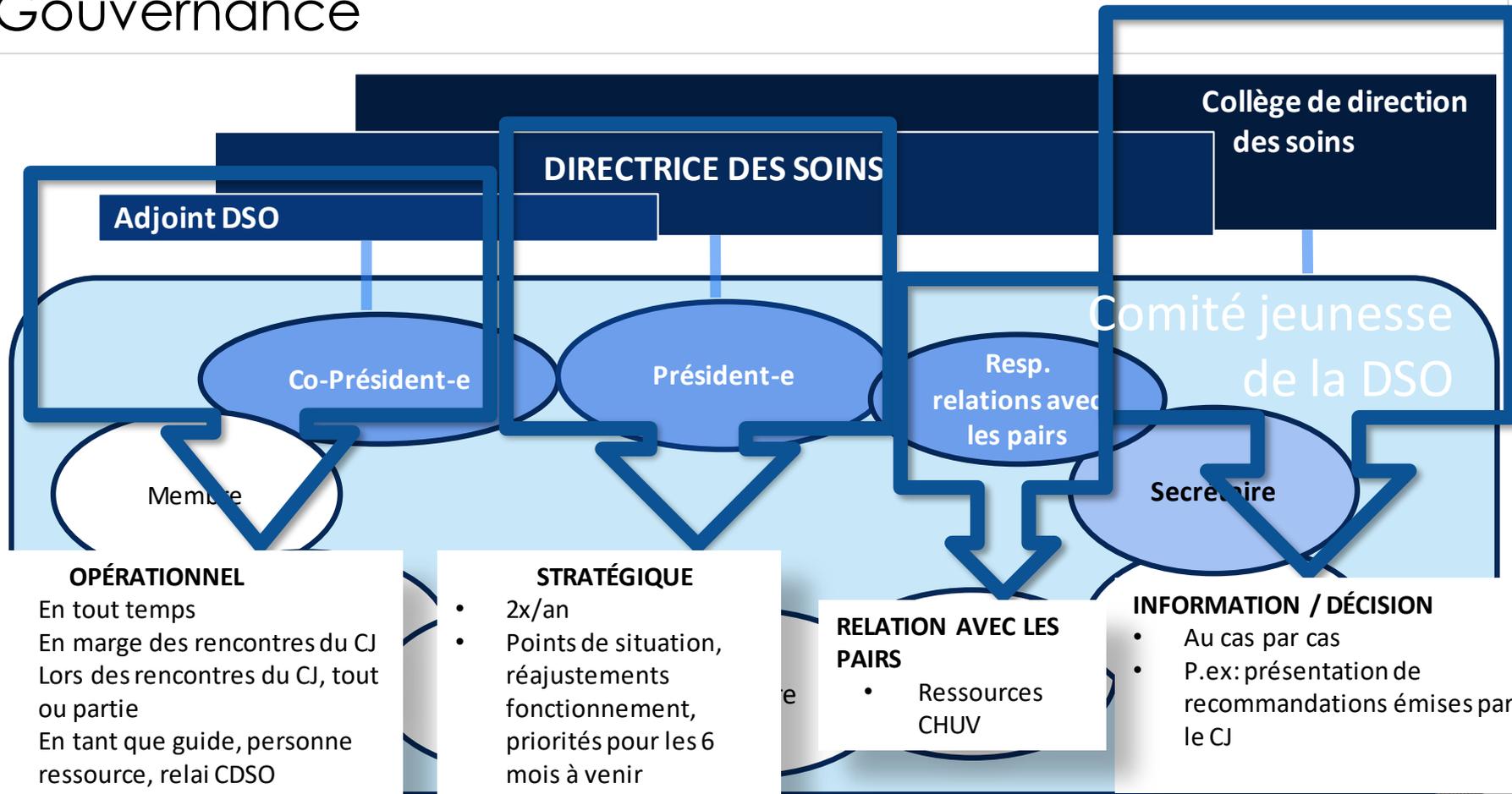
3.

Il **PARTICIPE A LA VIE DE L'HÔPITAL** et contribue au développement d'un sentiment d'appartenance, notamment en apportant son aide dans l'organisation d'événements.

# Gouvernance



# Gouvernance



Comité jeunesse DSO

# **ACTION DU COMITÉ JEUNESSE**

# [ORGANE CONSULTATIF] Mandat de la Direction des soins concernant l'utilisation du dossier patient informatisé



**Objectif du mandat:** *identifier des pistes d'amélioration visant à favoriser l'intégration optimale du dossier patient informatisé dans les pratiques quotidiennes*

Méthode:

- Identifier les aspects problématiques et ce qui fonctionne bien
- Relier des pratiques problématiques et des pistes de solution
- Formuler des recommandations

- Vingt recommandations
- Présentées aux équipes d'encadrement de tout le CHUV

# [ORGANE CONSULTATIF] Concertation organisée par les hautes écoles de la santé pour la Suisse occidentale



Groupe d'accompagnement en vue de l'élaboration du **Plan d'études 2022 cadre Bachelor of Science HES-SO en soins infirmiers**

**Objectifs du mandat:**  
*conseiller et orienter les choix de la filière des soins infirmiers dans l'élaboration du futur plan d'études*

- *10 représentants des milieux concernés*
- *Incl. 1 membre Comité jeunesse CHUV*
- *Octobre 2020 -> juillet 2021*

# [ORGANE CONSULTATIF] Enquête «La mobilité interne en 6 questions»

**CHUV**

## La mobilité interne en 6 questions

Description du formulaire

La Commission carrières professionnelles de la DSO travaille actuellement sur le thème de la mobilité interne. Dans ce contexte, nous cherchons à mieux comprendre les attentes, les facteurs facilitants et les freins. Cette mini enquête ne devrait pas vous prendre plus de 5min. MERCI POUR VOTRE AIDE!  
Description (feuch/mk)

Du fait de sa taille, le CHUV offre d'innombrables possibilités de développer ses compétences, de grandir professionnellement, d'accomplir une carrière stimulante et épanouissante, ou tout simplement de changer d'air lorsqu'on en ressent le besoin.  
Description (feuch/mk)

Ce questionnaire porte uniquement sur la mobilité interne souhaitée, c'est-à-dire la possibilité de changer de lieu d'exercice au sein de la même institution lorsqu'on le désire. Au sens où on l'entend ici, la mobilité interne ne concerne pas non plus le fait de postuler pour une autre fonction.  
Description (feuch/mk)

Vous avez été personnellement choisi-e pour répondre à cette enquête. Merci de ne pas la diffuser spontanément autour de vous. La participation n'est pas obligatoire. En cas de question, merci de contacter Nicolas.Jayet@chuv.ch.  
Description (feuch/mk)

Envisagez-vous de travailler ailleurs dans les 5 ans à venir? (répondez "Oui" même si vous n'êtes pas certain-e de le faire) (cochez toutes les réponses justes)

- Non
- Oui, hors du CHUV
- Oui, dans un autre service de mon département
- Oui, dans un autre département du CHUV
- Oui, pour développer mes compétences
- Oui, pour mieux concilier ma vie privée et ma vie professionnelle
- Oui, à cause d'une insatisfaction dans mon service actuel
- Autre...

Selon vous, la mobilité interne devrait être... (1 seule réponse possible)

- ...obligatoire pour toutes et tous pendant toute sa vie professionnelle

La Direction des soins souhaite connaître les attentes des soignants et tester un questionnaire.

-> **membres du CJ sollicités en 1er!**

- *Réponses obtenues rapidement*
- *Les membres du CJ élargissent l'échantillon en mobilisant leurs collègues*

**Objectif de ce projet:** *Identifier les besoins et les attentes des jeunes diplômés du CHUV*



Echantillon: ID nouvellement diplômé-e-s, 1<sup>er</sup> emploi au CHUV

Mesures

- **Accompagnement / Intégration au CHUV**
- **Attentes / pratique réelle de la pleine étendue de pratique**
- **État de santé physique / psychique**

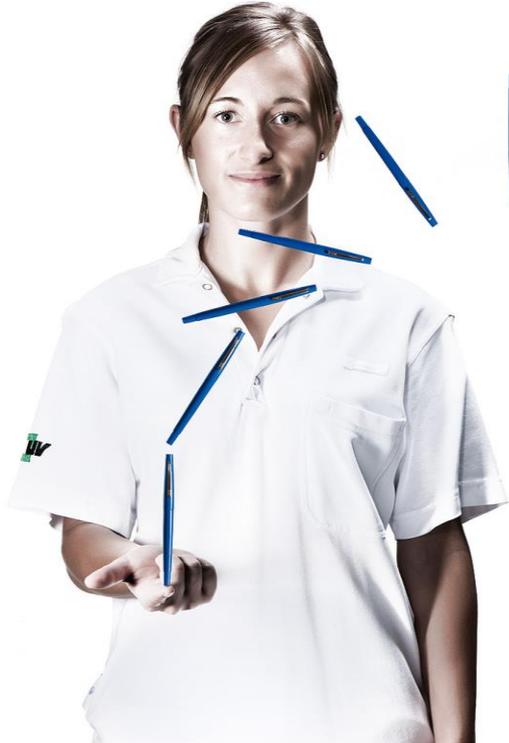
Enquête en ligne, ~5 minutes

1-3 mois / 6-12 mois après date d'entrée dans le service

Participation libre et anonyme, confidentialité, aucune publication externes des données

- *Synthèse présentée à la Direction des soins*
- *nouvelle enquête en 2022 en cours*

# [SOUTIEN À L'INTÉGRATION] Prestations individuelles & collectives



Individuelle : soutiens et conseils aux novices

- À la demande
- Par mail du CJ

Collective : afterwork

- Semestriel
- thématique

# [SOUTIEN À L'INTÉGRATION] Prestations en collaboration

Si...	Ressources
TOUT PROBLÈME RENCONTRÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL	En parler avec sa hiérarchie. Le cas échéant, les cadres remontent le pb et/ou sollicitent les compétences RH
SANTÉ AU TRAVAIL	<b>Médecine du personnel</b>
RELATIONS DE TRAVAIL	<b>Espace collaborateurs</b>
SEXISME, HARCÈLEMENT	<b>Médiatrice externe</b>
DIFF. ADMIN OU FINANCIÈRES	<b>Service social du personnel</b>
QUESTIONS EXISTENTIELLES (ma vie, son sens, mon ancrage, mes valeurs, mes croyances)	<b>Aumônerie</b>
TRAUMATISME PSY, DEBRIEFING, SUPERVISION	<b>Psychiatrie de liaison</b>
CONFLIT AVEC PATIENT OU SA FAMILLE	<b>Espace de médiation patients, proches &amp; professionnels</b>
INCIDENTS / QUESTIONS JURIDIQUES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL	<b>Affaires juridiques CHUV</b>
AMÉLIORATION CONDITIONS DE TRAVAIL	<b>Commission du personnel</b>

➤ *Porte d'entrée vers les ressources existantes*

➤ *Complémentaire et spécifique*

# [COMMUNICATION] Présentation du CJ et de ses prestations



- Adresse mail générique
- Programme d'intégration
- Espace coll.
- Médecine du personnel

➤ Intranet

➤ Web

➤ Services cliniques



## [VÉCU DE L'INTÉRIEUR] **Témoignage d'une membre du CJ**

Pistes d'améliorations :



- Réorganisation des séances
- Introduction du rôle de secrétaire
- Communication à propos du CJ au sein du CHUV
- Clarification des mandats reçu par la DSO

## [VÉCU DE L'INTÉRIEUR] **Témoignage d'une membre du CJ**

- Aperçu du déroulement de mandat au sein de l'institution
- Développement de compétences personnelles et collectives
- Engagement au sein de l'institution
- Rôle modèle auprès des pairs

Idées de perspectives futures du CJ :

- Favoriser la satisfaction professionnelle des novices
- Favoriser le sentiment d'appartenance au CHUV
- Favoriser la pratique de la pleine étendue infirmière
- Pérenniser les interactions entre la DSO et le CJ
- Valoriser le rôle des membres au sein de leurs départements

# [VÉCU DE L'INTÉRIEUR] Construire demain avec le CJ

L'utilité d'un comité jeunesse:

- Source d'informations du terrain
- Discussion/avis de problématiques avec la population cible
- Passage de témoin
- Source d'information officielle





# Merci pour votre attention

Comité jeunesse DSO

➔ [En savoir plus](#) ➔