

Un an...
c'est trop long !

Une brève histoire de Turn over SF du
CHOG

ASSISES NATIONALES DES SF
COORDINATRICES BORDEAUX 2023

V FOLIE. SFCEM. CH Ouest

PLAN

Contexte guyanais

Les SF du CHOG

Politique CHOG







Financé
par



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

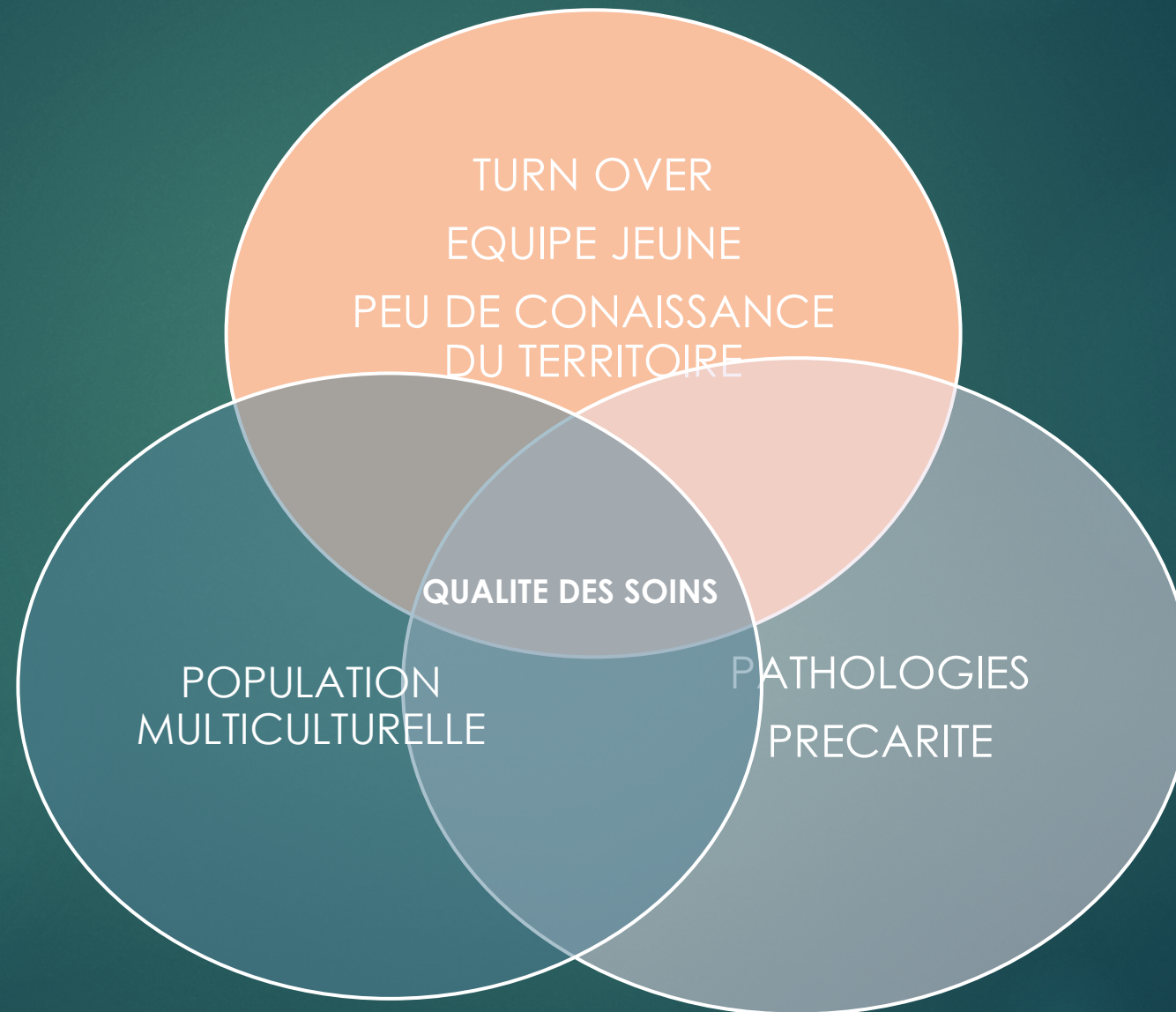


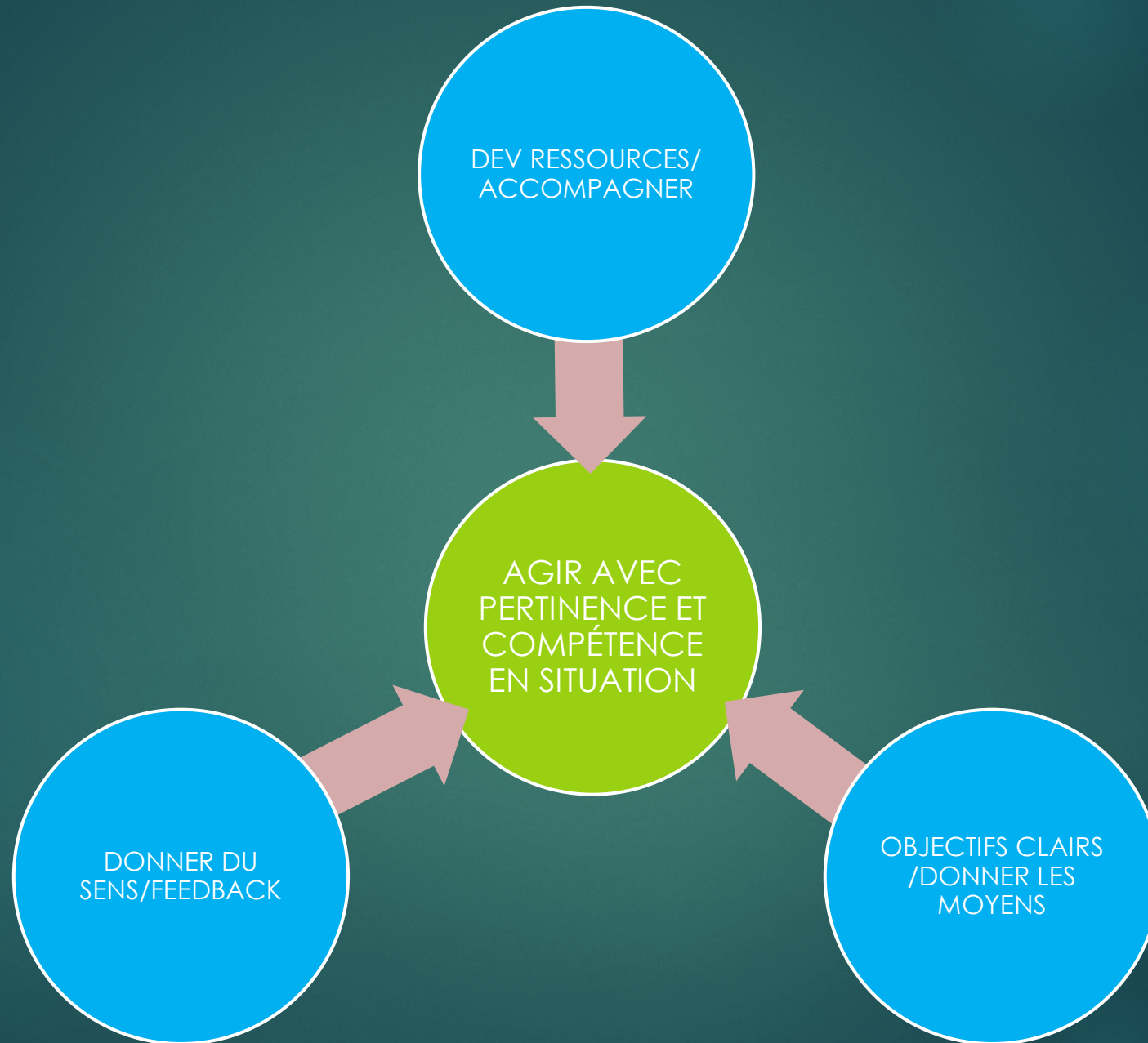
Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

Une ville française en Amazonie

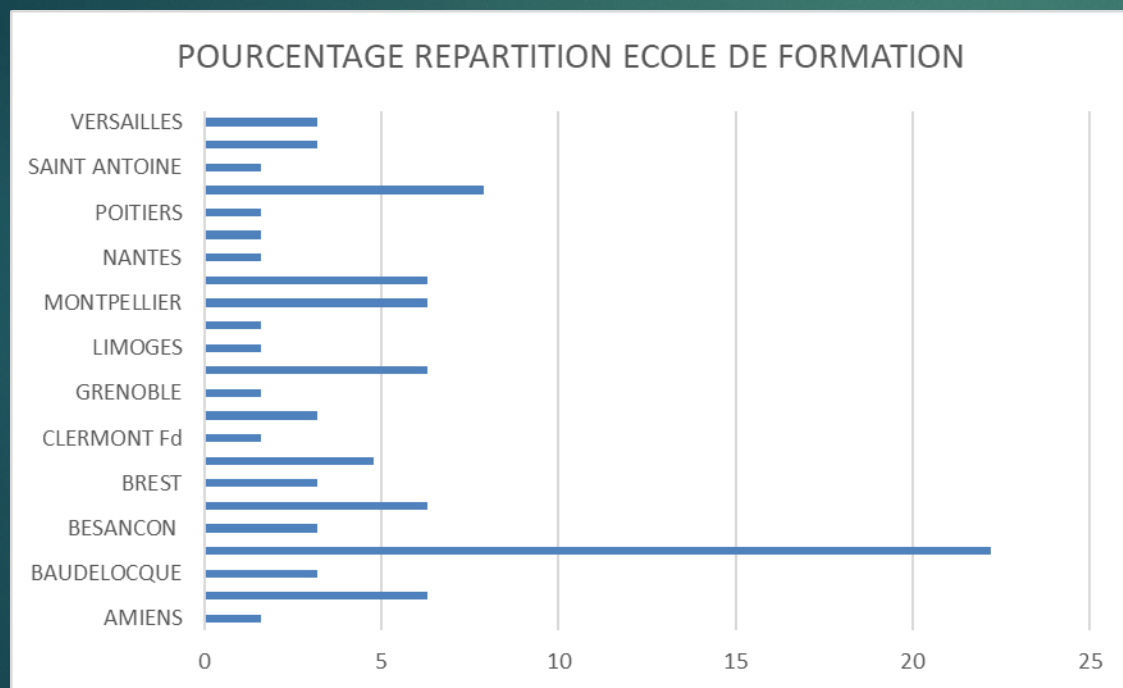


CONTEXTE



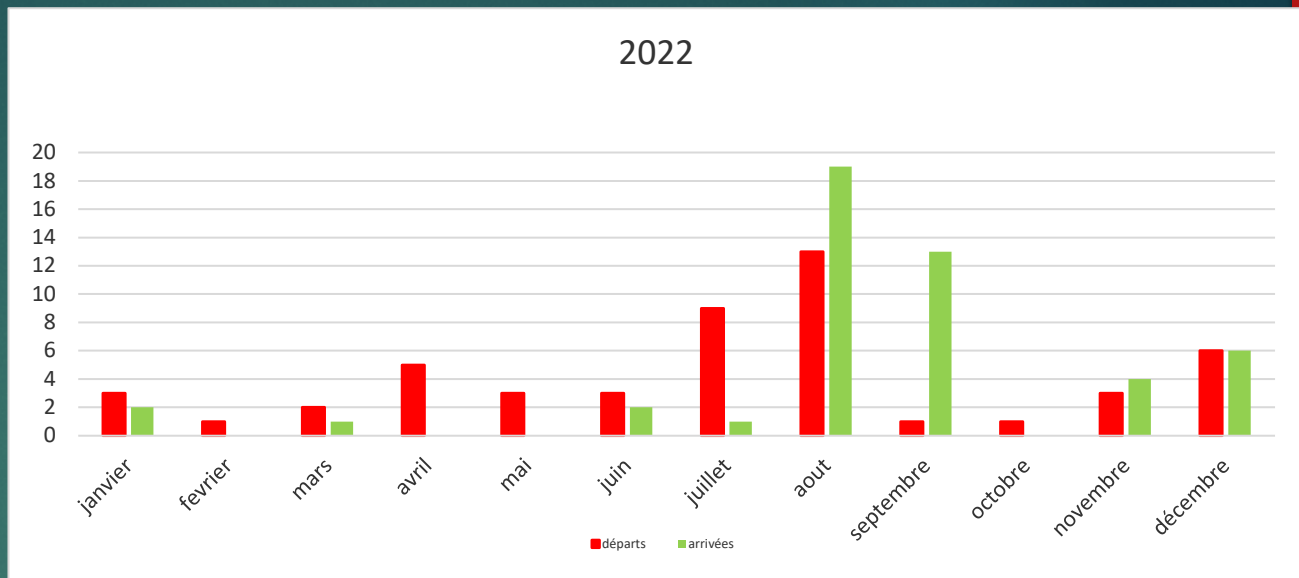


Les sages-femmes

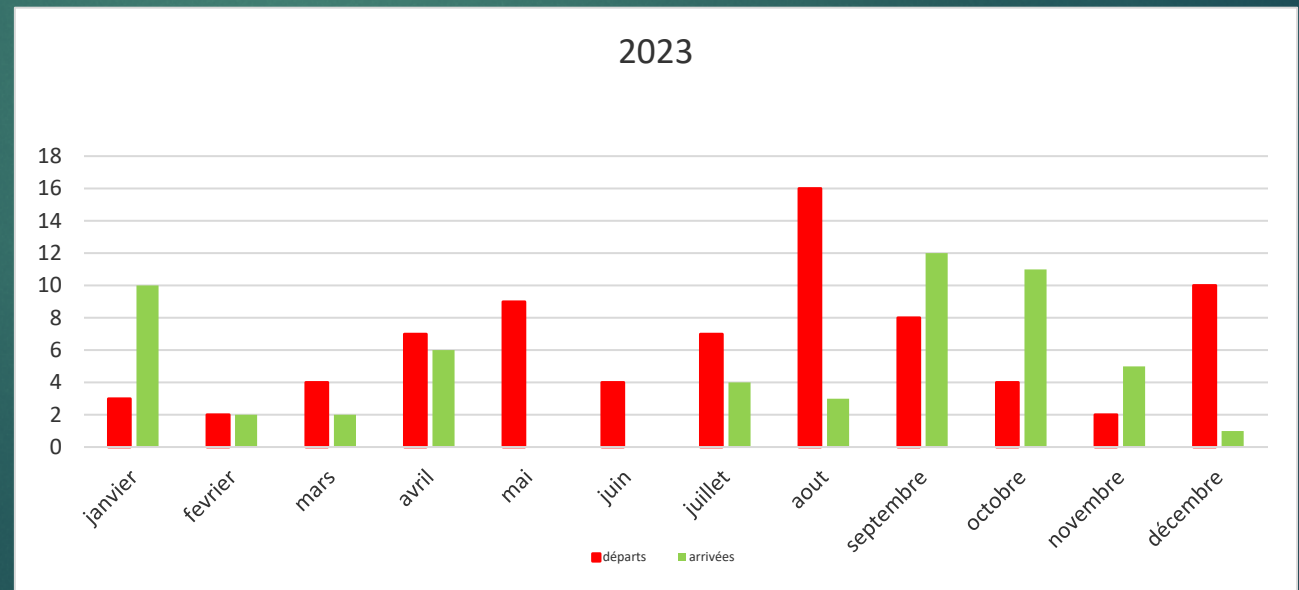


- ▶ Age moyen au recrutement 25 ans
 - ▶ Écart 22 à 43 ans
- ▶ Expérience professionnelle 2 ans en moyenne
 - ▶ 0 à 20 ans
 - ▶ 29 sur 65 recrutements ont moins de 6 mois d'expérience

	2022 départs	arrivées	differentiel
janvier	3	2	-1
fevrier	1	0	-1
mars	2	1	-1
avril	5	0	-5
mai	3	0	-3
juin	3	2	-1
juillet	9	1	-8
aout	13	19	6
septembre	1	13	12
octobre	1	0	-1
novembre	3	4	1
décembre	6	6	0
	50	48	-2

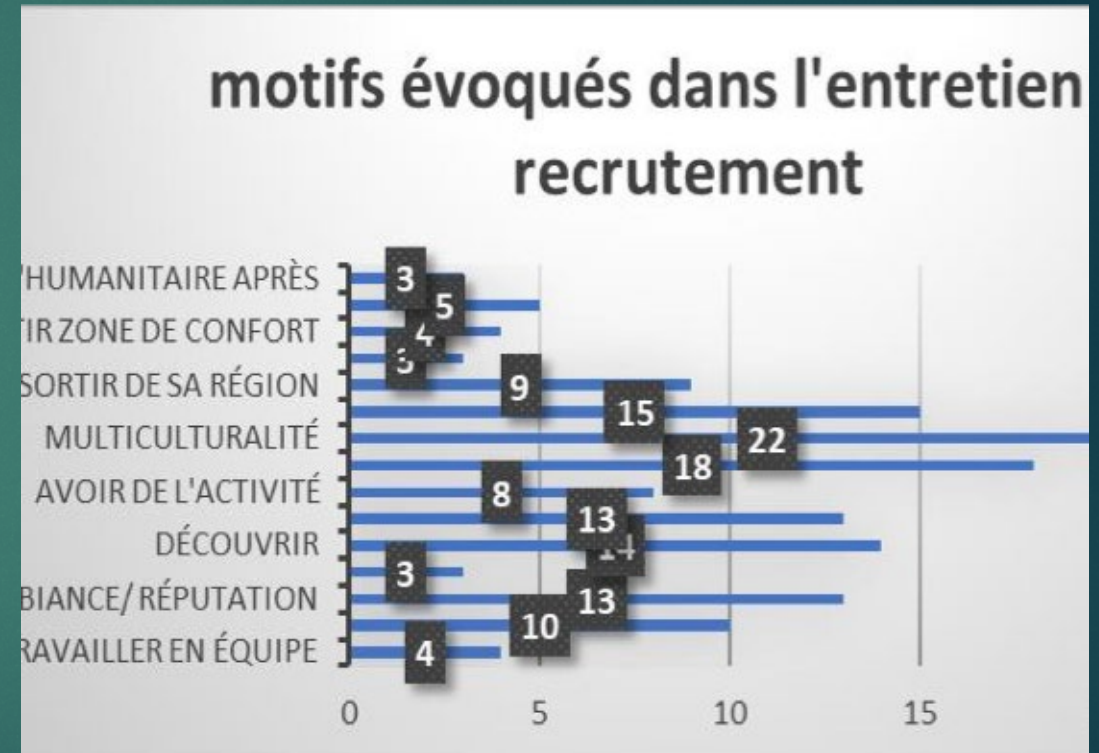


	2023 départs	arrivées	differentiel
janvier	3	10	7
fevrier	2	2	0
mars	4	2	-2
avril	7	6	-1
mai	9	0	-9
juin	4	0	-4
juillet	7	4	-3
aout	16	3	-13
septembre	8	12	4
octobre	4	11	7
novembre	2	5	3
décembre	10	1	-9
	76	56	-20



ANNEE	2019	2020	2021	2022	2023
DUREE MOYENNE DE CONTRAT	11 MOIS	7,9 mois + cdd covid	12,5 MOIS	9,5 MOIS	5,6 MOIS
EXPERIENCE MOYENNE AU RECRUTEMENT	1,5 AN	1,8 an	2,1	0,7 AN	2,7 ANS MAIS CONTRATS COURTS +EXP
AGE MOYEN EQUIPE	26	27	26,2	24,9	25 ANS
TAUX DE RENOUVELLEMENT	63%	110%	77%	83%	
DEMISSIONS	0	0	9	12	12

Motivations déclaratives à l'entretien de recrutement



Entretiens de fin de contrat

- ▶ Nombreux départs non liés directement au travail : problème éloignement familial, insécurité vécue ou perçue, adaptation à la vie St Laurentaise
- ▶ Dans le travail : manque de collaboration avec les AS AP, parfois tensions communautaires, méconnaissances des compétences SF, tensions anciens nouveaux, problématiques logistiques

LIBERTE

Une histoire de génération ou de contexte ?

- ▶ La génération Z : nés à partir de 2000
 - ▶ Flexibilité
 - ▶ Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
 - ▶ Recherche de sens
 - ▶ Recherche d'éthique
 - ▶ Recherche d'innovation
 - ▶ Attente d'équité dans les relations de travail
 - ▶ collaboratif

DALMAS 2019 : attente de managers experts métiers

Hôpital magnétique: 8 dimensions pour 4 résultats attendus

Performance
organisationnelle/qualité

Sentiment
d'appartenance

Culture centrée sur le patient
Expertise des soignants
Soutien à la formation
Leadership transformationnel
Empowerment
Climat collégial médecins
soignants
Autonomie clinique
Gestion adéquat des effectifs

Attractivité/fidélisation

Santé au travail

Quid du CHOG ?

- ▶ Politique d'attractivité :
 - ▶ Mesures financières et logistiques
- ▶ Politique d'intégration :
 - ▶ Phase recrutement
 - ▶ Phase intégration
 - ▶ Accompagnement au développement des compétences (simulation)
- ▶ Un management repensé et accompagné :
 - ▶ Collaboratif
 - ▶ Centré sur le patient et les agents



Bedankt duo Xie Camon

merci

Gran tangui

Obrigada

gran mesi



IL Y A TOUJOURS UNE REPONSE DANS JOURNEE D'ACCUEIL

Je ne la comprends pas !

- Traduction/ lexiques
- Médiation
- Culture et santé

Et maintenant comment je l'oriente ?

- social : assistants sociales
- Ressources extérieures
- Toujours vos fidèles SFC et collègues.

Què est la réserve ?

- doublures.
- visite
- Guides organisationnels des services
- Vos fidèles SFC et collègues.

c'est quoi le protocole ici ?

- Classeurs protocoles..
- Ordi..
- Mais aussi nos protocoles qualités etc

REFERENCES

Benner Patricia. *De novice à expert. Excellences en soins infirmiers*. Masson., s. d.

H CSP. « Les inégalités de santé en Guyane : état des lieux et préconisations ». *Rapport de l'HCSP*. Paris: Haut Conseil de la Santé Publique, 4 mars 2021.
<https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=1007>.

Le Boterf, Guy. « Agir en professionnel compétent et avec éthique ». *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, n° vol. 19, n° 1 (1 juillet 2017).
<https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2934>.

McCormack, Brendan. « Face à la pénurie mondiale de personnels infirmiers, n'oublions pas "la personne" ». *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière* 9, n° 1 (1 mars 2023): 100288. <https://doi.org/10.1016/j.refiri.2023.100288>.

Nagels, Marc. « L'auto-efficacité, la variable oubliée du pilotage de la qualité », s. d.

Petit Dit Dariel, Odessa. « L'empowerment structurel des hôpitaux "magnétiques" est-il concevable en France ? » *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière* 1, n° 4 (1 décembre 2015): 197-204. <https://doi.org/10.1016/j.refiri.2015.10.005>.

Rondier, Maïlys. « A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 33/3 (15 septembre 2004): 475-76.

Sylvain, H. « L'« empowerment » dans le travail des infirmières, un concept d'intérêt », s. d.