

Les compétences des sages-femmes: de la théorie à la pratique?

En Suisse, la formation des sages-femmes et leurs compétences sont réglementées et détaillées dans divers textes de loi et référentiels. Une recherche lancée en 2024 va étudier l'adéquation entre les compétences prévues par la formation et leur mise en pratique réelle: observe-t-on une sous-utilisation de ces compétences (déqualification) ou, à l'inverse, à un élargissement du champ d'action professionnel (requalification)? Explications.

TEXTE:

CLAIRE DE LABRUSSE, ALESSIA ABDERHALDEN-ZELLWEGER,
ANOUCK PFUND

La pratique d'une profession est déterminée pas les rôles, fonctions, responsabilités et activités propres que les professionnel-le-s sont autorisés pratiquer (*Nursing and Midwifery Board of Ireland*, 2015). Selon l'*International Confederation of Midwives* (ICM) (2017), l'étendue de la pratique des sages-femmes englobe divers aspects, tels que les soins, le soutien et les conseils en partenariat avec les femmes et les familles pendant la période périnatale, la réalisation des accouchements, ainsi que les soins aux nouveau-nés et aux nourrissons. Qu'elles exercent à domicile, en clinique ou à l'hôpital, les sages-femmes mettent en œuvre des actions axées sur la promotion de la santé, la prévention, la détection des complications, l'accessibilité des soins et la gestion d'urgences (ICM, 2017).

Textes de références et champ de pratique

En Suisse, la formation et les domaines de pratique des sages-femmes sont réglementés par la Loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan) du 30 septembre 2016 (État au 1er janvier 2022) et spécifiés dans l'Ordonnance du 13 décembre 2019 relative aux compétences professionnelles spécifiques aux professions de la santé selon la LPSan (OCPSan) (Etat au 1er février

2020). Le référentiel de compétences du *Bachelor of Science* HES Sage-femme, mis à jour en 2020, quant à lui, précise 26 compétences spécifiques réparties en sept rôles (expert, communicateur, collabora-

peut varier en fonction des différents lieux d'exercice de la profession et de facteurs associés tels que les opportunités de pratique, les besoins des familles, les situations cliniques, les collaborations in-

Le référentiel de compétences du *Bachelor of Science* HES Sage-femme, mis à jour en 2020 précise 26 compétences spécifiques réparties en sept rôles (expert, communicateur, collaborateur, promoteur de la santé, apprenant et formateur, professionnel).

teur, promoteur de la santé, apprenant et formateur, professionnel) (Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale, 2022). Cependant, la littérature indique que le champ de pratique des sages-femmes

terprofessionnelles et la dotation en personnel (Barker *et al.*, 2019; Mattison *et al.*, 2020; Perrenoud, 2020; *Nursing and Midwifery Board of Ireland*, 2015; Renfrew *et al.*, 2014).



Antje Kroll-Witzer

Deskilling et upskilling

En Suisse, les sages-femmes exercent dans divers environnements tels que le domicile des femmes, les hôpitaux, les associations, les fondations et les hautes écoles de santé, à même d'avoir une influence sur le déploiement des compétences nommées ci-dessus (de Labrusse *et al.*, 2022).

Néanmoins, peu d'informations sont disponibles sur l'étendue réelle de la pratique des sages-femmes, notamment si elles exploitent pleinement leur champ de compétences en fonction des différents lieux d'exercice. Cela revêt une importance cruciale, car le manque d'opportunités de pra-



Anje Kroll-Witzer

Le phénomène de déqualification, qui peut se produire lorsque certaines compétences ne sont pas exercées ou le sont très rarement, peut dans certains cas avoir un impact sur la qualité des soins.

tique pourrait conduire à une sous-utilisation des compétences («*deskilling*») ou, à l'inverse, à un élargissement/requalification du champ d'action professionnel pour répondre aux besoins des couples («*upskilling*») (Botfield *et al.*, 2022 ; Hollins Martin *et al.*, 2020; Martin *et al.*, 2020).

Enjeux pour la qualité des soins

Les phénomènes de *deskilling* ou d'*upskilling* ne sont pas anodins pour les sages-femmes et la qualité des soins qu'elles dispensent. La revue systématique de Shen *et al.* (2004) identifie les opportunités de développement de carrière et la reconnaissance des compétences professionnelles comme des facteurs qui encouragent les sages-femmes à rester dans la profession. Plus récemment, la revue intégrative de Bloxsome *et al.* (2019) identifie l'autonomie professionnelle et la possibilité d'utiliser l'en-

semble de ses compétences comme des facteurs clés de la rétention des sages-femmes. De surcroît, Barker *et al.* (2019) indiquent l'envie exprimée par plusieurs sages-femmes au cours d'entretiens de pratiquer toute l'étendue de leurs compétences en choisissant de quitter l'hôpital pour une pratique indépendante.

Ainsi, le phénomène de déqualification, qui peut se produire lorsque certaines compétences ne sont pas exercées ou le sont très rarement, peut dans certains cas non seulement conduire à des sentiments d'insatisfaction professionnelle et de résignation, mais aussi avoir un impact sur la qualité des soins. En effet, lorsque les compétences exercées par les sages-femmes ne correspondent plus aux attentes et aux normes établies par la LPsan et l'OCPSan, cela pourrait entraîner une détérioration de ces compétences avec des conséquences négatives en termes de qualité et de sécurité de soins (Ammann-Fiechter *et al.*, 2020). Compte tenu du degré d'autonomie et de responsabilité de la sage-femme dans la prise en soins des femmes et de leurs familles en Suisse, il est essentiel de déployer les efforts nécessaires pour garantir et maintenir un niveau élevé de compétences.

Un sujet de recherche

En 2024, la Haute Ecole de Santé Vaud (HE-SAV) entamera une étude ayant pour but

d'obtenir une compréhension approfondie de ces questions en Suisse, ce qui paraît crucial dans un contexte où près de 43 % des sages-femmes quittent la profession (Lobsiger & Liechti, 2021).

Méthodologie

Un questionnaire sera envoyé à toutes les sages-femmes pratiquant en Suisse afin d'identifier les compétences qu'elles déploient dans l'exercice de leur profession, les facteurs pouvant les influencer, et l'éventuel écart existant entre les compétences décrites dans le référentiel des compétences du *Bachelor of Science* HES Sage-femme et celles qu'elles pratiquent. Ces résultats constitueront une base de discussion pour des *focus groups* organisés entre les représentant·e·s des Hautes Ecoles de la Santé et de la Fédération Suisse des sages-femmes (FSSF), les responsables des sections de la FSSF, ainsi que des sages-femmes travaillant en milieu hospitalier ou en pratique indépendante. Ces *focus groups* permettront d'aborder les compétences insuffisamment pratiquées par les sages-femmes («*deskilling*») et qui pourraient en conséquence être plus développées au cours de la formation initiale ou lors de formations continues. Ils seront également l'occasion de discuter de nouvelles compétences déployées par les sages-femmes («*upskilling*») mais absentes du référentiel. Par ailleurs, les obstacles entraînant une perte d'auto-

nomie ou rendant difficile le transfert et la pérennisation des compétences seront discutés en tenant compte du contexte et du lieu de l'activité.

Perspectives

Ce projet permettra de développer des pistes intéressantes pour améliorer l'adéquation entre les compétences utilisées par les sages-femmes et celles requises par la profession, en favorisant le dialogue entre ces différents acteurs susmentionnés. Il identifiera ainsi les mesures indispensables pour maintenir le niveau de compétences requis par la LPSan afin de garantir une prise en charge optimale, quel que soit le parcours professionnel de chaque sage-femme. A court terme, ce projet fournira des données essentielles pour adapter les programmes de formation théorique et pratique proposés par les établissements d'enseignement supérieur aux besoins des sages-femmes dans leur pratique professionnelle. De plus, de nouveaux cours de formation continue pourraient être développés. A moyen et long termes, ces résultats pourraient fournir des pistes concrètes pour rendre le futur référentiel de compétences plus approprié. Enfin, dans une perspective plus large, il s'agira de montrer si la perte de compétences peut être une cause potentielle de la pénurie de sages-femmes en Suisse. ◉

Références

- Ammann-Fiechter, S. A., E., Eichenberger zur Bosen, D., Fankhauser, L., Friedli, B., Kaiser, B., Oberhauser, N., Schwager, M., Stocker Kalberer, B., Sutter, C. & Weber-Käser, A. (2020)** Les compétences des sages-femmes selon la loi. *Obstetrica*; 4, 54-57. <https://obstetrica.hebamme.ch>
- Barker, M., Fenwick, J. & Gamble, J. (2019)** Midwives' experiences of transitioning into private practice with visiting access in Australia: a qualitative descriptive study. *International Journal of Childbirth*; 9(3), 145-157. <https://doi.org/10.1891/IJCBIRTH-D-19-00031>
- Bloxsome, D., Ireson, D., Doleman, G. & Bayes, S. (2019)** Factors associated with midwives' job satisfaction and intention to stay in the profession: An integrative review. *J Clin Nurs*; 28(3-4), 386-399. <https://doi.org/10.1111/jocn.14651>
- Botfield, J. R., Tulloch, M., Contziu, H., Wright, S. M., Phipps, H., McGeechan, K., Bateson, D. & Black, K. I. (2022)** Feasibility, acceptability and sustainability of postpartum contraceptive implant provision by midwives in NSW public hospitals. *Women Birth*; 35(5), e439-e445. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2021.11.002>
- Confédération suisse (2022)** Loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan) du 30 septembre 2016 (Etat le 1er janvier 2022). www.fedlex.admin.ch
- Confédération suisse (2020)** Ordonnance relative aux compétences professionnelles spécifiques aux professions de la santé selon la LPSan (Ordonnance relative aux compétences LPSan, OCPSan) du 13 décembre 2019 (Etat le 1er février 2020). www.fedlex.admin.ch
- de Labrusse, C., Abderhalden-Zellweger, A. & Pfund, A. (2022)** Soins périnataux gérés par les sage-femmes: définitions et principes. *Obstetrica*; 4, 44-47.
- Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale (2022)** Plan d'études cadre 2022. Bachelor of Science HES-SO de Sage-femme. <https://hesav.ch>
- Hollins Martin, C. J., MacArthur, J., Martin, C. R. & McInnes, R. J. (2020)** Midwives' views of changing to a Continuity of Midwifery Care (CMC) model in Scotland: A baseline survey. *Women Birth*; 33(5), e409-e419. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2019.08.005>
- International Confederation of Midwives (2017)** International Definition of the Midwife.
- Lobsiger, M. & Liechti, D. (2021)** Personnel de santé en Suisse: sorties de la profession et effectif. Une analyse sur la base des relevés structurels de 2016 à 2018. www.obsan.admin.ch
- Martin, K., Sweeney, S., Wynter, K. & Holton, S. (2020)** Maternity connect: Evaluation of an education program for rural midwives and nurses. *Sex Reprod Healthc*; 26, 100558. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2020.100558>
- Mattison, C. A., Lavis, J. N., Wilson, M. G., Hutton, E. K. & Dion, M. L. (2020)** A critical interpretive synthesis of the roles of midwives in health systems. *Health Res Policy Syst*; 18(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s12961-020-00590-0>
- Nursing and Midwifery Board of Ireland (2015)** Scope of Nursing and Midwifery Practice Framework. www.lenus.ie/Scope+of+Nursing+and+Midwifery+Practice+Framework+.pdf?sequence=1
- Perrenoud, P. (2020)** Détresses sociales autour de la naissance. Un risque invisibilisé par les tensions inter/intraprofessionnelles? *Émulations*; 35-36. <https://doi.org/10.14428/emulations.03536.03>
- Renfrew, M. J., McFadden, A., Bastos, M. H., Campbell, J., Channon, A. A., Cheung, N. F., Silva, D. R., Downe, S., Kennedy, H. P., Malata, A., McCormick, F., Wick, L. & Declercq, E. (2014)** Midwifery and quality care: findings from a new evidence-informed framework for maternal and newborn care. *Lancet*; 384(9948), 1129-1145. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)60789-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)60789-3)
- Shen, J., Cox, A. & McBride, A. (2004)** Factors influencing turnover and retention of midwives and consultants: a literature review. *Health Serv Manage Res*; 17(4), 249-262. <https://doi.org/10.1258/0951484042317769>
- Watkins, V., Nagle, C., Yates, K., McAuliffe, M., Brown, L., Byrne, M. & Waters, A. (2023)** The role and scope of contemporary midwifery practice in Australia: A scoping review of the literature. *Women Birth*; 36(4), 334-340. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.12.001>



Claire de Labrusse,
sage-femme, doyenne de la filière sage-femme et Professeure ordinaire, Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV).



Alessia Abderhalden-Zellweger,
psychologue de la santé, adjointe scientifique HESAV.



Anouk Pfund,
sage-femme, chargée de recherche HESAV.

AUTRICES