



Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe

1. Mandat

Fin novembre 2008, le Comité directeur de la CDS et le Comité de l'OdASanté ont décidé de commander un rapport national sur les besoins en effectifs pour les professions de la santé non universitaires. L'élaboration du rapport est en particulier motivée par la situation tendue en matière de personnel, qui s'aggravera considérablement dans les prochaines années du seul fait de l'évolution démographique et épidémiologique. L'influence de cette évolution sur les besoins en personnel a été confirmée par l'étude de l'Obsan publiée en février 2009 et intitulée "Personnel de santé en Suisse - Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020". L'étude avait été commandée par la CDS. Elle constitue une vue d'ensemble à l'échelle suisse – la première dans son genre – du nombre et de la composition du personnel de la santé en 2006 dans les domaines des soins aigus, des soins de longue durée et des services d'aide et de soins à domicile, et elle fait des prévisions sur les besoins en personnel dans les trois domaines jusqu'en 2020.

Le fort accroissement prévisible des besoins en personnel de santé confronte le système de formation et de recrutement à des exigences élevées. Il ne suffit pas que le système assure le remplacement des personnes quittant la profession, de nouvelles forces doivent en plus être formées ou embauchées. En plus de promouvoir la formation, il faut donc également essayer de réduire les besoins supplémentaires en personnel, par exemple par l'augmentation de la durée d'exercice de la profession. La problématique apparaît en outre à une période où le monde du travail doit accueillir et intégrer dans les entreprises les personnes ayant achevé les filières de formation nouvellement créées ou positionnées. Le rapport doit donc être, d'une part, une base permettant aux entreprises de déceler aussi bien que possible et conformément à leurs propres besoins les tâches pour assurer la relève et les effectifs. Le rapport s'adresse d'autre part aux autorités cantonales responsables des conditions-cadres ainsi qu'aux ORTRA et aux organisations membres de l'OdASanté.

2. Objectifs et contenu du rapport sur les besoins en effectifs

Sur la base des statistiques disponibles et de principes prévisionnels, et sans relevés supplémentaires de données, le rapport doit fournir des résultats sur les besoins en effectifs aux trois niveaux suivants:

a) **Données de base, analyse**

Le rapport doit compléter la connaissance des faits:

- état comparatif des besoins en personnel (étude de l'Obsan) et de l'offre en personnel (nombre de diplômés et nombre actuel d'élèves/d'étudiants ainsi que prévisions)
- potentiel de recrutement pour les formations initiales, potentiel de recrutement d'adultes souhaitant se réinsérer ou se reconverter;
- analyse des mesures de promotion actuelles dans les cantons au moyen d'un questionnaire;
- identifier où il y a lieu d'agir.

b) **Invitation à prendre des mesures**

Le rapport doit créer des bases pour agir: indiquer des mesures pour assurer les effectifs à long terme et les évaluer quant à leur efficacité. Celles-ci se situent surtout aux niveaux:

- pleine exploitation par des mesures d'encouragement organisationnelles, structurelles et financières, du potentiel de formation qu'offre la pratique;
- mesures financières et non financières en vue de conserver le personnel;
- pleine exploitation du potentiel de recrutement pour les formations initiales et pour les personnes souhaitant se réinsérer ou se reconvertir.

Les mesures doivent être priorisées et des propositions de mise en œuvre doivent être élaborées pour les mesures figurant en première priorité.

c) **Perspective méthodologie**

Le premier rapport sur les besoins en effectifs a le caractère d'un prototype. Il doit fournir une grille offrant une bonne base pour une actualisation périodique et la formulation de recommandations pour le développement des bases méthodologiques.

Le rapport vise l'horizon 2015. Ont la priorité les activités professionnelles pour lesquels un manque se manifeste actuellement ou se manifestera dans un avenir prévisible, soit surtout les soins infirmiers.

3. Procédure

Le rapport final doit être soumis pour approbation aux deux Comités en novembre 2009.

Le Secrétariat central de la CDS assume la direction du projet, en étroite collaboration avec l'OdASanté. Le rapport est élaboré par un mandataire externe. Le projet est soutenu et accompagné par un groupe de pilotage composé de représentants des départements cantonaux de la santé, de la Confédération, des entreprises, des associations professionnelles et des organisations cantonales du monde du travail.

26.06.2009

