

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Lundi 16 janvier 2017

Agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes

Contact : Amélie ROUX-RUBIO

+33 (0)4 27 86 55 55 - ars-ara-presse@ars.sante.fr

Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
du canton de Genève

Contact : Laurent PAOLIELLO

+41 (0) 79 935 8675



Un an après la création de l'observatoire transfrontalier des personnels de santé

Premières données chiffrées et une réflexion commune engagée

Créé il y a tout juste un an, sous l'égide de la Commission santé du comité régional Franco Genevois, par l'Agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes et le Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS) du canton de Genève, l'observatoire transfrontalier des personnels de santé vient de publier ses premiers résultats. Les 8 établissements contributeurs* ont permis de recueillir des données sur les parcours des professionnels de santé et identifier les besoins en personnel des systèmes de santé respectifs.

Ces indicateurs documentent et nourrissent la réflexion commune concernant les vacances de postes, les flux de personnel – recrutements et départs –, le recours aux stages et contribuent ainsi à la lutte contre la pénurie des professionnels de santé de part et d'autre de la frontière.

ZOOM SUR LES INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS À L'HÔPITAL

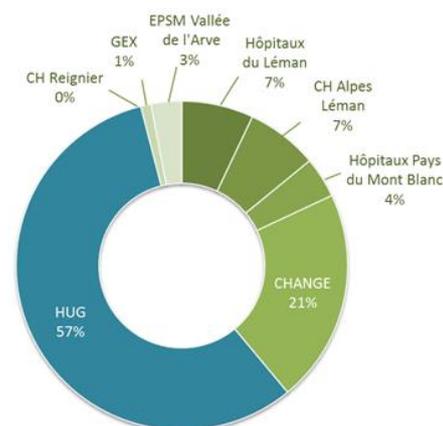
Pour cette première année d'étude, le champ d'observation a volontairement été limité aux établissements publics du champ sanitaire, avec un focus sur les deux professions largement prédominantes et impactées par la transfrontalité : les aides-soignant(e)s et les infirmier(ère)s.

Les données récoltées pour la réaliser confirment que 80 % des personnels de santé du territoire travaillent dans les établissements sanitaires publics. Les infirmiers et les aides-soignants représentent 94 % des effectifs budgétés dans les établissements publics de la Haute-Savoie et 72 % côté genevois. En 2015, plus de 5 800 infirmiers et 3 470 aides-soignants ont été recensés dans les établissements participants à l'étude.

La répartition des infirmiers entre les établissements en 2015 est la suivante : voir le graphique ci-contre.

De 2014 à 2015, l'augmentation des effectifs infirmiers est de 3 %, soit 168 postes, dont 89 postes pourvus aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

***7 établissements de santé français** : le centre hospitalier Anancy-Genevois (CHANGE), le centre hospitalier Alpes Léman (CHAL) à Contamine sur Arve, les hôpitaux du Pays du Mont Blanc (HPMB) à Sallanches, les hôpitaux du Léman (HDL) à Thonon-les-Bains, l'Établissement public de santé mentale (EPSM) de la Roche-sur-Foron, le centre hospitalier de Reignier (à vocation gériatrique), le centre hospitalier du Pays de Gex (à vocation gériatrique)
1 établissement de santé Suisse : les Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG).



Pour l'ARS et l'État de Genève, l'Observatoire se veut facilitateur de dialogue et d'une meilleure collaboration sanitaire transfrontalière, au bénéfice des populations.

L'ANALYSE DU FLUX DES PERSONNELS

Les données fournies par les établissements sanitaires ont permis de dresser la balance de l'emploi de l'année 2015 :

	Infirmiers			Aides-soignants		
	Recrutements	Départs	Écart	Recrutements	Départs	Écart
Établissements français	441	455	- 14	309	281	+ 28
Établissements suisses	289	180	+ 109	111	75	+ 36

Les constats tirés de l'analyse des motifs de départ et du turn-over sont les suivants :

- **Postes vacants** : les établissements français connaissent un taux important de postes vacants avec une grande proportion de *faisant-fonction*¹ sur les postes d'infirmiers spécialisés et d'aides-soignants, alors que les HUG fonctionnent en quasi plein emploi.
- **Turn-over** : les établissements français connaissent un taux important de turn-over des effectifs avec 25 % pour le CH Annecy Genevois (CHANGE) et 21 % pour le CH Alpes Léman, alors que le taux aux HUG n'est que de 4 %.
- **Départs** : la cause principale est liée à une *mise en disponibilité*². Les établissements français ont vu 20% de leur effectif d'infirmiers partis en 2015 (455 départs dont 154 liés à une *mise en disponibilité*) et 19% des effectifs des aides-soignants (281 départs dont 52 pour *mise en disponibilité*).
- **Départ en retraite** : les établissements de part et d'autre de la frontière, interrogés pour les trois prochaines années, projettent le départ à la retraite à venir jusqu'en 2019, de 218 infirmiers et 107 aides-soignants.

ORIGINE DES DIPLÔMES ET LIEU DE RÉSIDENCES DU PERSONNEL SOIGNANT EMPLOYÉ DANS LE CANTON DE GENÈVE, EN CHIFFRES

Selon les statistiques tirées du bilan social 2014 de l'Etat de Genève, 35% des diplômés aux HUG sont d'origine française. Au niveau des infirmiers, la proportion est de 67% et de 37% pour les aides-soignants.

Une analyse du lieu de résidence des personnels permanents, réalisée par la direction des soins des HUG a pu dénombrer, pour les infirmières et sur les neuf premiers mois de l'année 2016 uniquement, l'effectif des personnels français titulaires dont ceux résidant dans l'Ain ou la Haute-Savoie. Les 2 243 infirmiers français recensés assurent ainsi près des deux tiers des postes permanents des HUG. Ces infirmiers transfrontaliers des HUG résident à 87% en Haute-Savoie.

¹ **Faisant-fonction** : catégorie de personnel employé dans les établissements français (titulaires ou sous contrat) exerçant une fonction, sans avoir le diplôme pré-requis. Ces personnels, situés en France essentiellement sur les postes d'infirmier spécialisé ou d'aide-soignant, sont engagés le plus souvent dans un cursus de formation pour l'obtention du diplôme.

² **Mise en disponibilité** : possibilité offerte par l'administration française de se mettre en disponibilité et de réintégrer son poste initial. Pour la fonction publique hospitalière, la durée maximale de cette disponibilité est de dix ans et pour une seule fois dans la carrière.

Le système de « mise en disponibilité » ainsi que l'attractivité du canton de Genève favorise une mobilité massive du personnel ce qui déstabilise la continuité de service et alourdit la gestion administrative des équipes

Pour développer leur attractivité et fidéliser les jeunes diplômés, les établissements français ont pris des mesures portant principalement sur la formation et l'accueil des stagiaires.

Ils proposent notamment :

- l'attribution d'une **allocation d'études** (800€ par mois pendant deux ans maximum en contrepartie d'exercer dans l'établissement pendant la durée de l'allocation versée). 115 allocations ont été comptabilisées en 2014-2015 ainsi que 13 demandes de rachat ;
- une **formation qualifiante** pour les faisant-fonctions d'aides-soignants et cadres de santé,
- et des **contacts privilégiés** avec les établissements de formation et les écoles ;
- ainsi que des actions internes **d'accompagnement à la prise de poste**.

Du côté genevois, les mesures portent quant à elles sur la politique de recrutement, la création de deux nouvelles qualifications intermédiaires et le renforcement de la formation.

La mise en application de la **préférence indigène** a conduit les HUG à adapter leur politique de recrutement. Pour toute embauche étrangère, l'hôpital universitaire doit désormais obtenir l'attestation de l'office cantonal de l'emploi, qu'aucun candidat suisse n'est en recherche d'emploi sur le poste à pourvoir.

Par ailleurs, pour suppléer les infirmières manquantes dans certains actes techniques, ils ont créé **deux nouvelles qualifications intermédiaires** :

- **l'assistant en soins et santé communautaire** (qualification supérieure aux aides-soignants) : 97 postes d'assistant (ASSC) ont été créés aux HUG et probablement encore une vingtaine sera ouverte au 1^{er} semestre 2017.
- **le technicien de salle d'opération** (qualification émergente) : 4 sont en activité et une dizaine seront engagés en 2017.

Dans le cadre du programme de lutte contre la pénurie des professionnels de la santé du canton, les HUG **ont également doublé leur capacité de formation en 3 ans** (passant de 80 places à 150 places aujourd'hui). Il faut rappeler ici que, conscient de la problématique liée à la pénurie des professionnels de la santé et à l'augmentation des besoins liée notamment au vieillissement de la population, le canton de Genève a pris ses responsabilités afin d'accroître le potentiel de formation et augmenter son autonomie en la matière. Il a depuis 2012 lancé un vaste programme comprenant 22 actions dont l'une vise à réaliser un tableau de bord qui alimente également les données de l'Observatoire.

LES PERSPECTIVES DE TRAVAIL DE L'OBSERVATOIRE

L'observatoire va poursuivre ses travaux dans le but de :

- consolider le recueil des données ;
- élargir le champ d'observation à d'autres personnels, aux établissements privés et au secteur médico-social ;
- développer les échanges entre les services des ressources humaines afin de mieux anticiper les départs de personnels français ;
- échanger sur des pistes d'adaptation des métiers.