

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Jeudi 14 mars 2019

Agence régionale de santé Auvergne-Rhône-Alpes

Amélie ROUX-RUBIO

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

Département de la sécurité, de l'emploi  
et de la santé du canton de Genève

Laurent PAOLIELLO : +41 (0)79 935 8675



# L'observatoire transfrontalier des personnels de santé publie un deuxième rapport

Les données disponibles et analysées permettent de nourrir une réflexion commune et de prendre des mesures et des engagements complémentaires

Créé il y a maintenant deux ans, sous l'égide de la Commission santé du comité régional Franco-Genévois, par l'Agence régionale de santé (ARS) Auvergne-Rhône-Alpes et le Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES) du canton de Genève, l'observatoire transfrontalier des personnels de santé vient de publier les résultats d'un second rapport.

Pour rappel, cet observatoire porte volontairement ses travaux sur les établissements publics du champ sanitaire, et sur les deux professions largement prédominantes et impactées par la transfrontalité : les aides-soignant(e)s et les infirmier(e)s.

### L'ANALYSE DU FLUX DES PERSONNELS

En 2016, plus de 6 300 infirmiers et 2 800 aides-soignants exerçaient dans les établissements impliqués dans le cadre de l'étude. Les données exhaustives fournies par ces structures sanitaires permettent de dresser la balance de l'emploi suivante :

Infirmiers	En exercice	Turn-over	Recrutements	Départs	Écart
Établissements français 2016	2 738 <sup>1</sup>	28 % en moy.	670	634	+ 36
Établissements français 2015	2 245	20 % en moy.	441	455	- 14
Établissements suisses 2016	3 627 <sup>2</sup>	4 %	213	95	+ 118
Établissements suisses 2015	3 524	4 %	289	180	+ 109

Aides-soignants	En exercice	Turn-over	Recrutements	Départs	Écart
Établissements français 2016	1 714 <sup>1</sup>	18 % en moy.	346	389	- 43
Établissements français 2015	1 443	27 % en moy.	309	281	+ 28
Établissements suisses 2016	1 076	1 %	48	32	+ 16
Établissements suisses 2015	1 046	/	111	75	+ 36

### RAPPEL

#### 8 établissements participent à l'étude

##### 7 établissements de santé français :

le centre hospitalier Annecy-Genévois (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).

<sup>1</sup> L'augmentation du nombre d'infirmiers et d'aides-soignants dans les établissements français est à relativiser puisque les hôpitaux du Léman n'avaient pas répondu à la première étude (sur les 493 infirmiers supplémentaires, 402 sont issus des hôpitaux du Léman et sur les 271 aides-soignants supplémentaires, 256 sont issus des hôpitaux du Léman).

<sup>2</sup> L'augmentation du nombre d'infirmiers dans les établissements suisses entre 2015 à 2016 (+ 103) est liée en quasi-totalité à la fusion de deux établissements publics : Montana et Joli-Mont.

### L'analyse de la balance de l'emploi montre :

- L'important turn-over dans les établissements français, qui doivent parfois remplacer près d'un tiers de leurs effectifs, contrairement à la relative stabilité des effectifs aux HUG. Ce phénomène s'observe surtout pour les infirmiers non spécialisés.
- La grande vacance des postes en France, liée notamment au calendrier des sorties d'école des nouveaux diplômés.
- Le nombre de départs en retraite qui devient en 2016 le premier motif de départ chez les infirmiers avec, à noter, moins de démissions constatées par rapport à 2015. Pour les aides-soignants, les départs sont, pour les établissements français, principalement dus à des demandes de mise en disponibilité<sup>3</sup>.

### L'ORIGINE DES DIPLÔMES DES PROFESSIONNELS EXERÇANT EN SUISSE ET RÉSIDENCE

Selon l'enquête annuelle réalisée par la Direction générale de la santé (DGS), 52 % des diplômés du personnel employé en 2017 (toute catégorie confondue) est d'origine étrangère. Il était de 53 % une année auparavant. Ce taux, en légère baisse, confirme que le canton soutient toujours le principe de primauté cantonale à l'embauche destiné à favoriser la réinsertion des personnes sans emploi dans le canton. Les institutions concernées doivent recevoir les demandeurs d'emploi proposés par l'Office cantonal de l'emploi et, à compétences égales, privilégier leur embauche face à un/e travailleur/euse résidant en France voisine ou dans un autre canton.

Les HUG ont comptabilisés dans leurs personnels français titulaires, ceux résidant dans l'Ain ou en Haute-Savoie : en septembre 2017, 2 352 infirmiers français ont été recensés, assurant 63 % des postes permanents des HUG. Ces infirmiers transfrontaliers des HUG résident à 90 % en Haute-Savoie.

### ENGAGEMENT ET MESURES CONCRÈTES DES ACTEURS FRANÇAIS ET SUISSES

**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). Ainsi, ce sont 143 allocations qui ont été comptabilisées en 2015-2016 (contre 115 en 2014-2015) ainsi que 16 demandes de rachat ;
- une **formation qualifiante** pour les *faisant-fonctions* d'aides-soignants et cadres de santé ;
- des **contacts privilégiés** avec les établissements de formation et les écoles ;
- 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 qualifications intermédiaires et le renforcement de la formation.**

La **préférence indigène** contraint depuis deux ans les HUG à adapter leur politique de recrutement. Cette mesure, décrite dans le chapitre précédent, privilégie l'embauche cantonale à celle internationale. Aux HUG également, elle a permis de réduire l'engagement de personnel en provenance des régions voisines en favorisant celui en provenance du canton de Genève.

Par ailleurs, pour suppléer les infirmiers manquants dans certains actes techniques, les HUG engagent aussi deux professions nouvelles *l'assistant en soins et santé communautaire* (qualification intermédiaire entre l'aide-soignant et l'infirmier) > 118 agents aux HUG début 2017 et le *technicien de salle d'opération*.

<sup>3</sup> 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.

Dans le cadre du programme pour favoriser la relève des professionnels de la santé, le canton poursuit ses efforts en la matière. L'enquête annuelle de la DGS alimente les travaux de l'Observatoire et a comme objectifs de suivre les effectifs du personnel de santé, donner une vision globale de l'évolution du système de formation à des fins de pilotage et assurer le suivi de la planification médico-sociale et sanitaire du canton de Genève. Aussi, dans le cadre de ce programme la capacité d'accueil de la Haute école de santé a été augmentée.

Les résultats de la dernière enquête de 2018 sont disponibles sous le lien suivant :

<https://www.ge.ch/document/mesures-releve-professionnels-sante-enquete-resultats>

#### PERSPECTIVES DE TRAVAIL DE L'OBSERVATOIRE

**L'observatoire s'est réuni quatre fois depuis sa création et les données sont de plus en plus exhaustives.** L'intérêt est de poursuivre ses travaux dans le temps, afin d'avoir des données actualisées et d'observer les évolutions, pour nourrir une réflexion partagée entre les établissements et leurs services des ressources humaines.