



GDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren

CDS Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé

CDS Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità

Appréciation des résultats

28 octobre 2013

Philippe Perrenoud,

Vice-président CDS, Conseiller d'Etat, directeur de la santé publique et de la prévoyance sociale du canton de Berne

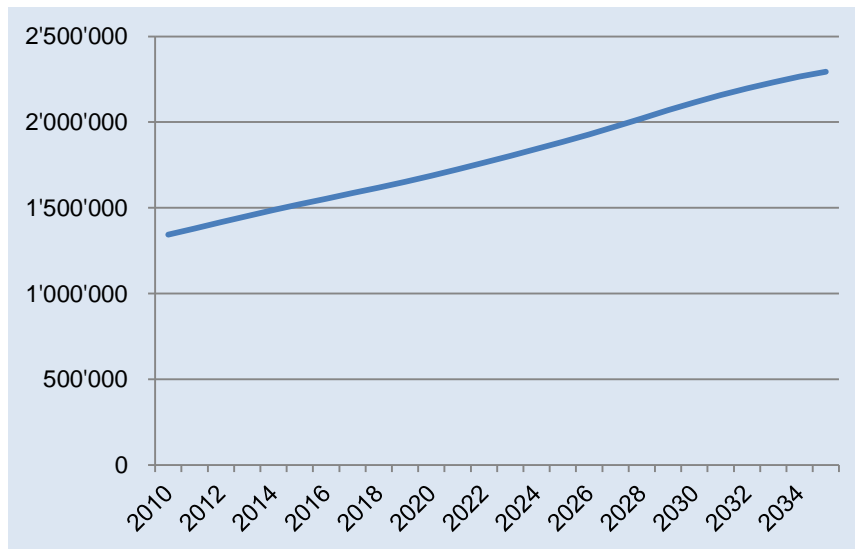
Conférence des directeurs de la santé CDS



Défis du système de santé suisse ...

- Evolution démographique

Evolution du nombre de personnes de 65 ans et plus, 2010-2035



Source: Scénarios cantonaux 2010-2035, OFS

→ Croissance de presque 40% en 25 ans



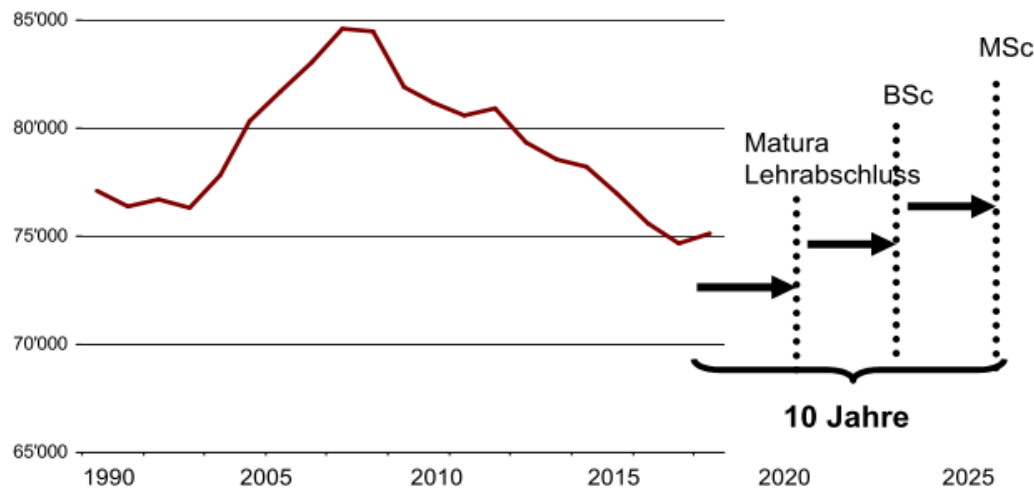
Avons-nous aujourd'hui une pénurie de personnel dans les professions des soins?

oui et non!

- différence selon l'institution
- différence selon la région
- différence selon la qualification (soins AIU)
- toujours une forte couverture par le personnel formé à l'étranger
- En moyenne densité élevée personnel de santé par patient



Recrutement: perspectives



Jusqu'en 2017, baisse du nombre de jeunes jeunes arrivant sur le marché du travail. Cette baisse est ressentie sur le marché du travail dans les 10 années qui suivent.

Jeunes en fin de scolarité
2% de moins par an,
recul considérable
jusqu'en 2017

Relève
„chauffe-eau“
ne fonctionne plus

Concurrence
besoins supérieurs à la
moyenne

Cerveaux recherchés
meilleurs attrait dans
d'autres branches,
en particulier dans le
recrutement des cadres



Masterplan « Formation aux professions des soins »

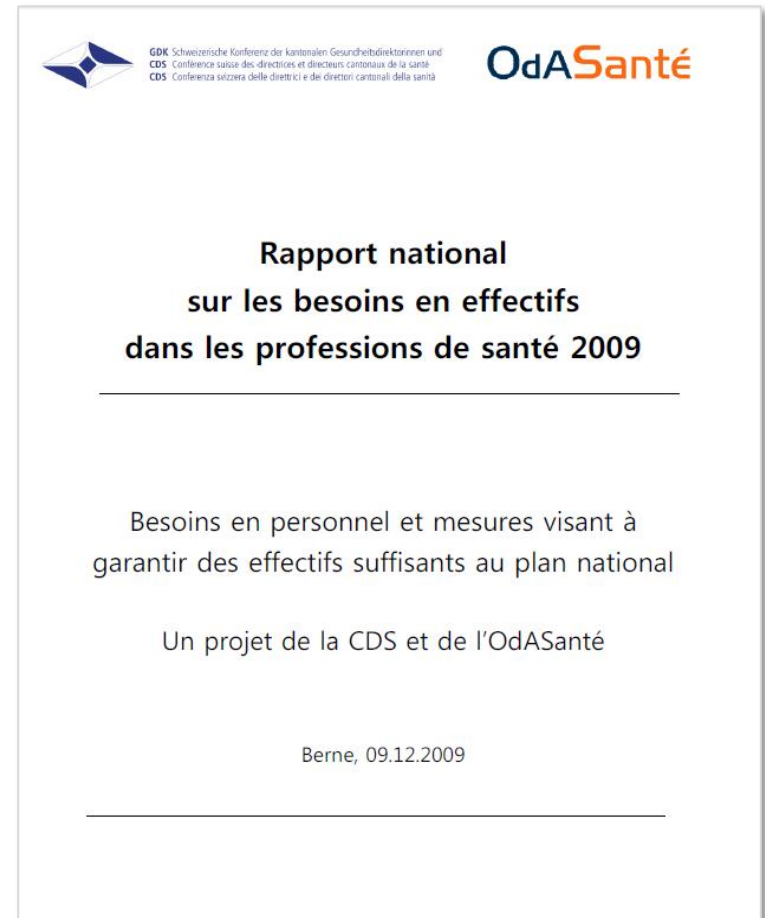
Objectif principal

Veiller à ce qu'un nombre suffisant de professionnels (des soins) qualifiés conformément aux besoins soit formé à moyen et à long terme.

Axe prioritaire:

Nombre de places de formation et de stages en adéquation avec les besoins, la CDS est plus particulièrement engagée dans deux projets :

- ☞ **Règlementation du financement des prestations de formation en entreprise**
- ☞ **Monitoring du besoin de relève en fonction de l'engagement de personnel qualifié de l'étranger**





Financement et pilotage des prestations de formation en entreprise dans les professions de la santé non universitaires

Le **financement hospitalier** au moyen de forfaits par cas a été **introduit en 2012**.

Avec l'introduction de ce nouveau système d'indemnisation, **les frais de la formation de base et de la formation continue** dans les structures de soins pour les **professions de santé non universitaires** font partie des **coûts imputables**.



Extraits des principes recommandés par le Comité directeur CDS aux départements et aux partenaires tarifaires (25.11.2010)

- 1) Les entreprises sont tenues de fournir dans le cadre de leur potentiel de formation des prestations de formation de base et continue.
- 2) Canton et entreprise conviennent de la prestation de formation totale.
- 3) L'indemnisation ("prix") est fixée avec des montants forfaitaires par groupe de professions / niveau de formation sur la base des coûts standard nets. Les coûts standard sont déterminés sur la base des prestations effectives et démontrées de manière transparente.



Modèle d'indemnisation des prestations de formation pratique dans les professions non universitaires

1. Indications concernant la profession et autres critères

Quelle profession souhaitez-vous évaluer ?		Veillez entrer
Quel domaine d'activité souhaitez-vous évaluer ?		Veillez entrer
Quel principe d'organisation souhaitez-vous appliquer ?		Veillez entrer
Temps de travail des étudiants par semaine de stage en heures (p.ex. 40 ou 42)		Veillez entrer

Retour

heures

2. Coûts et bénéfices: modèle

Unité				
Éléments de coûts		taux horaire	heures	CHF
Coûts totaux				
Recrutement, sélection, infrastructure et administration par				
Indemnisation (salaire) des étudiants par *	Veillez entrer			
Charge de personnel pour l'activité de formation par				
<i>Investissement en temps en heures</i>				
<i>Salaire de référence annuel d'un professionnel du niveau tertiaire avec expérience professionnelle*</i>	Veillez entrer			
Coûts pour l'institution pour les cours interentreprises / LTT par	Veillez entrer			
Nombre d'heure d'encadrement en institution de la formation LTT par			Veillez entrer	

*y compris la part du 13ème salaire et les cotisations patronales

Éléments de bénéfice		taux horaire	Prestation en heures	CHF
Prestations de travail de l'étudiant par				
Prestations en heures par				
Niveau de performance (moyenne)				
Salaire de référence annuel d'un professionnel du niveau tertiaire sans expérience professionnelle*	Veillez entrer			

*y compris la part du 13ème salaire et les cotisations patronales

3. Coûts standard nets

Coûts standard nets (= coûts-bénéfice) par personne et par	
--	--

Sources des données, informations

SAMS 2012
 Pour autant que c'est assumé par les établissements

SAMS 2012, Etude IFFP / Etude université Berne (en raison de différenciation par domaine de prise en charge)
 Saisie par les cantons
 Saisie par les cantons
 Saisie par les cantons

Sources des données, informations

SAMS 2012
 Etude IFFP / Etude université Berne
 Saisie par les cantons

Moyenne de toutes les années de formation

Remarques:

Indiquez dans les champs verts foncés les chiffres en vigueur dans votre canton (par exemple références salariales).
 Pour le calcul des salaires, vous pouvez au besoin utiliser le tableau d'aide « salaire ».
 Dans le fichier "exemple ASSC" vous trouvez un exemple de calculation



Financement et pilotage des prestations de formation en entreprise dans les professions de la santé non universitaires

objectif final

- 1) Une meilleure exploitation du potentiel de formation des structures sanitaires par la reconnaissance de la formation comme une prestation et son indemnisation en conséquence dans le cadre des forfaits par cas liés aux prestations (DRG)
- 2) mais aussi conserver les places de formation existantes et en créer de nouvelles dans la perspective de l'approvisionnement qualitatif et sécuritaire en soins.



B) Monitorage du besoin de relève en fonction de l'engagement de personnel qualifié de l'étranger



Objectif du monitoring

Permettre aux autorités cantonales d'identifier les mesures à prendre au niveau de la formation et de la formation continue dans les professions de la santé non universitaires dans les différentes structures sanitaires, de préparer les planifications correspondantes des soins et d'assurer ainsi un pilotage adéquat et ciblé de la formation et de la formation continue.



Un mélange de solutions

- **Formation:** hausse nombre diplômes, adaptation des qualifications, perméabilité, possibilité de formation continue
- **Personnel:** utiliser le potentiel existant (retour à la vie professionnelle, accroître durée d'exercice de la profession), conditions-cadre du travail (crèches, modèles d'horaire de travail, perspectives d'évolution professionnelle, etc.), conditions de travail(salaire, temps de travail)
- **Soins:** optimiser les déroulements et les structures, nouveaux modèles de soins, optimiser collaboration, Skill-Grade-Mix (qui fait quoi?)
- **Communication:** emploi accru des technologies de l'information et de la communication

Synthèse: se focaliser uniquement sur le nombre de diplômes ne suffit pas!



Je vous remercie de votre attention