

Présentation office fédéral des migrations du 14 avril 2014

Mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse position et engagement de CURAVIVA Suisse

1. Positions

- L'objectif de CURAVIVA Suisse est que la Suisse dispose de suffisamment de personnel qualifié formé en Suisse. Le secteur a déjà beaucoup entrepris dans ce sens et également obtenu quelques succès.
- Le nombre des inscriptions dans les formations en soins au niveau secondaire II ou tertiaire a augmenté. Soit 2,5 fois plus importante, comparée aux 3'489 inscriptions de 2006 à plus de 8'700 inscriptions en 2014 (communiqué de presse de l'OdA Santé). Dans la même période le nombre des personnes qui ont commencé un apprentissage comme assistant/e socio-éducatif/ve a augmenté de 1'370 à 2'227 (chiffres OFS).
- Actuellement, le besoin en personnel ne peut toutefois pas être couvert uniquement par du personnel qualifié suisse.
- Jusqu'à nouvel avis, les institutions doivent par conséquent pouvoir continuer d'engager autant de personnel étranger qu'aujourd'hui.
- Les saisonniers et les détenteurs d'une autorisation de séjour de courte durée ne sont pas une solution pour les soins et l'assistance d'enfants et d'adultes avec des besoins spécifiques ou de personnes âgées requérant des soins stationnaires. Pour ces groupes particulièrement vulnérables, il est important que le personnel ne change pas à un rythme élevé. Dans ce sens, des collaborateurs/trices avec un statut de saisonnier et les détenteurs d'un permis L (1 année) ne sont pas une solution.
- Les prévisions (p.ex. de l'OBSAN) montrent notamment une nette augmentation des tâches de soins et d'assistance dans les EMS. De plus, les progrès de la médecine permettent aux personnes avec handicap de vivre plus longtemps, ce qui implique un besoin de soins et d'assistance encore plus important. Le besoin en personnel va par conséquent, lui aussi, augmenter.
- Pour l'année 2014, CURAVIVA Suisse estime à 41'000 le nombre de collaborateurs/trices étrangers dans les homes et les institutions sociales. Le besoin de recrutement annuel de personnel étranger dans les homes et les institutions sociales est d'environ 6'300 personnes (tous types de homes et de professions confondus)
- Les homes et les institutions sociales dans les régions frontalières emploient, en plus, 7'300 frontaliers/ères.
- Il faut absolument éviter que de nouvelles procédures administratives lourdes compliquent et renchérissent inutilement les prestations des homes et des institutions sociales.

2. Situation actuelle

Le besoin actuel en personnel est déterminé par la demande de places dans des homes. Les pouvoirs publics (cantons et communes) sont tenus d'assurer cette prise en charge et doivent par conséquent offrir un nombre suffisant de places. Les cantons et les communes ont donc la responsabilité de planifier l'offre, tandis que les homes et les institutions sociales mettent à disposition le nombre nécessaire de places et mettent ainsi en œuvre le mandat des pouvoirs publics.

De nombreux cantons posent des exigences concernant le niveau de formation des collaborateurs/trices dans les soins et l'assistance. Ces quotas ne peuvent pas être couverts par du personnel qualifié suisse.

Aujourd'hui déjà (situation sans contingentement), il y a une pénurie de personnel qualifié dans les institutions. Dans le cadre de l'étude représentative « SHURP », réalisée en 2013 par l'Université de Bâle, 92% des EMS interrogés ont par exemple affirmé avoir des problèmes pour le recrutement de personnel soignant qualifié.

Sur la base d'indicateurs statistiques, l'étude actuellement en cours «Pénurie de personnel qualifié en Suisse» met également en évidence un risque de pénurie de personnel qualifié dans les métiers de la santé et du social.

3. Conséquences en cas d'impossibilité d'engager suffisamment de personnel

Si le recrutement de personnel étranger devait être restreint, la pénurie de personnel existante serait encore aggravée. Cela aurait les conséquences suivantes pour les homes et les institutions sociales :

- Les coûts des soins et de l'assistance augmenteraient, du fait que les établissements devraient payer des salaires plus élevés.
- La charge de travail en constante augmentation sera répartie sur un personnel existant moins nombreux et moins bien formé.
- Cela réduit la qualité des soins et la sécurité pour les bénéficiaires des soins. La plupart des cantons ont édicté des exigences concernant la formation du personnel. De nombreuses institutions ne pourront plus les respecter.
- La relève de personnel qualifié provenant de Suisse va baisser : il sera plus difficile de former la relève, car seul un personnel qualifié est en mesure et en droit de former la relève.
- Bases juridiques : les institutions ne peuvent employer du personnel qu'en fonction de la formation de celui-ci. Les institutions engagent donc leur responsabilité si elles n'emploient pas du personnel qualifié pour les soins et l'assistance. (cf. <http://www.curaviva.ch/Bildung/Berufsbildung/Arbeitsplatz-Heim/HR-Box/Bildung/Kompetenzerweiterung/P9Wzw/?sesURLcheck=true>)

- > CURAVIVA Suisse recommande par conséquent aux institutions de n'employer leurs collaborateurs/trices que pour des tâches pour lesquelles ils sont qualifiés.

En cas de pénurie de personnel qualifié, les institutions devront réduire leurs prestations. Concrètement, cela impliquera de supprimer des places de résidents et des lits, des places de formation et de travail (encadrées) ainsi que des offres et des prestations dans les institutions. Le temps d'attente pour une place dans une institution augmentera, et il faudra rechercher d'autres solutions pour les soins et l'assistance.

Bibliographie

- OFS, Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2060 (2010)
- BSS, Fachkräftemangel in der Schweiz- ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern (2014)
- OBSAN, Personnel de santé en Suisse – Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020 (2009)
- Université de Bâle, SHURP: SWISS Nursing Homes Human Resources Project, Schlussbericht zur Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals in Alters- und Pflegeinstitutionen der Schweiz (2013)

14.4.2014

Monika Weder, Membre de la Direction, Responsable Département Formation
Yann Golay, Responsable Public Affairs