ARTISET

Résolution visant à endiguer la pénurie de personnel qualifié

Seule une action collective permettra d'améliorer la situation tendue des professionnel·les dans les établissements pour personnes ayant besoin de soutien.

ARTISET et ses associations de branche CURAVIVA, INSOS et YOUVITA réclament un plan directeur national pour endiguer la pénurie de personnel qualifié et garantir l'approvisionnement en soins de santé et dans le domaine social. Ce plan doit être élaboré sous la direction de la Confédération ou des cantons, en collaboration avec toutes les parties prenantes, et répondre aux exigences suivantes: garantie de la viabilité économique, salaires compétitifs, promotion de solutions innovantes en matière de personnel et de l'interprofessionnalité, renforcement de la formation en entreprise, conditions-cadres adaptées pour des solutions pragmatiques et preuve de l'impact des nouveaux concepts de soins sur les besoins en personnel. Le plan directeur fixe des objectifs contraignants et indique comment les atteindre.

Les institutions pour enfants et jeunes, les établissements pour personnes en situation de handicap ainsi que les EMS apportent une contribution indispensable à la société. Ils accompagnent et soignent les personnes en fonction de leurs besoins individuels. Un soutien, un accompagnement et des soins dignes et centrés sur la personne nécessitent beaucoup de ressources humaines. En raison de l'assèchement du marché du travail, les prestataires de services pour les personnes ayant besoin de soutien atteignent de plus en plus leurs limites en termes de prise en charge. Toutes les prévisions indiquent que les besoins en personnel vont encore augmenter à l'avenir, alors même que le potentiel de personnel national diminue. Pour pouvoir fournir les prestations dans le volume et la qualité attendus de la société, il est urgent de trouver des solutions durables et pragmatiques et des conditions-cadres. Celles-ci doivent tenir compte de toutes les professions dans tous les domaines d'activités des établissements, quel que soit le niveau de formation, et notamment les métiers de l'hôtellerie et de l'intendance. Un travail en partenariat entre les différentes parties prenantes (autorités politiques et associations au niveau national et cantonal, partenaires sociaux et établissements individuels) est essentiel pour attirer les professionnel·les nécessaires dans les années à venir et les conserver à long terme. Dans toutes les discussions et activités, les responsabilités sont clairement définies: le mandat légal de l'approvisionnement en soins et en accompagnement pour les personnes avec besoin de soutien incombe aux cantons, la mise en œuvre aux prestataires. Toutes les mesures visant à endiguer la pénurie de personnel qualifié doivent être conçues de sorte à prendre en considération les conditions spécifiques aux branches et aux filières professionnelles.

Dans ce contexte, ARTISET avec les associations de branche CURAVIVA, INSOS et YOUVITA, demande:

1. Une collaboration renforcée entre les parties prenantes concernées grâce à des objectifs contraignants

Une collaboration plus étroite entre la Confédération, les cantons, les partenaires sociaux ainsi que les milieux de la recherche et de la formation est nécessaire afin de développer ensemble des solutions aux défis posés par la situation tendue du personnel dans le domaine social et de la santé. Un plan directeur national doit être élaboré sous la direction des cantons ou de la Confédération afin d'endiguer la pénurie de personnel qualifié et de garantir l'approvisionnement en soins de santé et dans le domaine social. Celui-ci présente les objectifs contraignants et contient le plan d'action national et les plans d'action cantonaux sur lesquels les parties prenantes compétentes se mettent d'accord. Il définit également des indicateurs et des moyens qui doivent être mis en œuvre par l'ensemble des parties prenantes à leurs compétences. Le plan directeur doit notamment prendre en compte les revendications suivantes:

2. Assurer la viabilité économique

Les tarifs et les indemnisations pour les contrats de prestations doivent être conçus de telle sorte que les établissements soient en mesure de financer de manière adéquate les ressources nécessaires, notamment pour le personnel et les innovations, et de répondre aux exigences croissantes. Pour conserver le personnel, il convient de

prévoir non seulement des salaires adéquats, mais aussi des ressources financières suffisantes pour le développement du personnel, le soutien dans les situations difficiles ainsi que la gestion de la santé en entreprise. Pour pouvoir fournir des services efficaces et de qualité, les institutions ont besoin d'une plus grande marge de manœuvre.

3. Développer des systèmes de rémunération équitables et transparents

Une rémunération compétitive est l'une des conditions essentielles pour retenir les professionnel·les et attirer de nouveaux et nouvelles collaborateur·trices. À cet égard, les salaires doivent non seulement être compétitifs par rapport aux fonctions équivalentes dans la propre filière professionnelle, mais aussi par rapport à l'ensemble du marché du travail. Il faut donc s'assurer que les institutions puissent payer des salaires aussi élevés que les hôpitaux ou les écoles obligatoires par exemple. Des systèmes salariaux transparents et équitables sont basés sur les exigences et le domaine de responsabilité des activités concernées. Pour cela, il est indispensable que les acteurs politiques s'engagent en faveur d'une rémunération intégrale des prestations à fournir. C'est la seule façon de garantir que la rémunération soit en adéquation avec les possibilités financières des établissements.

4. Promotion de solutions innovantes en matière de personnel et de la collaboration interprofessionnelle

Le développement de nouvelles formes de travail et de structures organisationnelles est nécessaire pour garantir à l'avenir les exigences relatives à un accompagnement et des soins de grande qualité. Les solutions numériques visant la croissance d'efficacité peuvent apporter un soutien, à condition qu'elles maintiennent la qualité des prestations à un niveau élevé. Le transfert de tâches entre les groupes professionnels (taskshifting) et l'intégration du personnel disposant de diplômes et de profils professionnels appropriés doivent être encouragés. En outre, les personnes au bénéfice d'un savoir pratique (p. ex. les pairs, les proches et les bénévoles) doivent pouvoir être intégrées dans le travail du secteur social et de la santé dans le cadre d'une conception globale de l'accompagnement et des soins.

5. Assurer la formation de personnel qualifié dans les entreprises

La formation et le maintien du personnel qualifié sont étroitement liés et doivent impérativement être abordés de manière conjointe. Les établissements doivent bénéficier de conditions favorables leur permettant de mettre davantage l'accent sur la formation de base et la formation continue du personnel qualifié en plus de leur activité principale. Un soutien ciblé permet d'accroître l'attractivité des profils professionnels dans le domaine social et de santé:

- Des mesures d'accompagnement appropriées doivent être prévues pour la réintégration de personnes qui reviennent dans la profession.
- Les prestations de formation au sein des établissements doivent être entièrement financées.
- Pour attirer de nouveaux et nouvelles collaborateur·trices, il est essentiel de disposer de places de formation variées, de possibilités individuelles de développement et de carrière ainsi que de formateur·trices pratiques qualifié·es en nombre suffisant.
- Pour pouvoir proposer des mesures de réinsertion et de reconversion, les établissements doivent disposer des moyens financiers nécessaires.

6. Adapter les conditions-cadres pour favoriser des solutions pragmatiques

Les politiques, les autorités et les partenaires sociaux, mais aussi les branches elles-mêmes, sont appelés à faciliter des solutions pragmatiques pour améliorer la situation tendue en matière de personnel. Les directives relatives à la clé de répartition des postes (grade-mix) doivent s'orienter vers les besoins des personnes accompagnées, être modernes et fondées sur des données probantes. Il faut supprimer les obstacles administratifs et orienter les exigences et les contrôles de qualité vers l'output. La conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et loisirs dans un service fonctionnant 24h/24 doit être améliorée de manière ciblée: pour que les prestataires puissent répondre aux besoins individuels de leurs collaborateur·trices et tester des pistes de solution innovantes, ils ont besoin d'une plus grande marge de manœuvre, ce qui nécessite notamment:

- une reconnaissance simple des diplômes étrangers des professionnel·les qui vivent déjà en Suisse,
- un meilleur soutien des personnes à la recherche d'un emploi qui souhaitent obtenir un diplôme professionnel dans le domaine des soins ou de l'accompagnement,
- une conception financièrement plus attrayante de la poursuite de l'activité après la retraite.

7. Mettre en évidence les effets des concepts de soins sur les besoins en personnel

Toutes les modifications des conditions-cadres légales pour les offres et les planifications cantonales des besoins doivent être élaborées en collaboration avec les parties prenantes concernées. Par conséquent, il est indispensable de mettre en évidence les répercussions des concepts et des directives officielles sur les besoins en personnel. Toutes les parties prenantes ont la responsabilité de développer des solutions innovantes pour des offres adaptées aux besoins. La mise en œuvre ne doit pas échouer à moyen terme en raison de la pénurie de personnel.

Résolution adoptée le 24 juin 2025 par l'assemblée des délégué·es de la fédération ARTISET et ses associations de branche CURAVIVA INSOS et YOUVITA.

ARTISET

Zieglerstrasse 53, 3007 Berne
T +41 31 385 33 33
info@artiset.ch, artiset.ch

ARTISET Fédération des prestataires de services pour personnes ayant besoin de soutien
CURAVIVA INSOS YOUVITA