

20, faubourg des Capucins
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 20
f +41 32 420 51 21
secr.ssa@jura.ch

RAPPORT SUR L'ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION DANS LES SOINS DANS LE CANTON DU JURA

HORIZON 2032

Soins infirmiers (HES et ES)

Assistant.e en soins et santé communautaire CFC

Aide en soins et accompagnement AFP

Janvier 2024

Plan du rapport

1	INTRODUCTION	1
1.1	<i>Contexte</i>	1
2	METHODOLOGIE	2
2.1	<i>Situation de départ : effectif réel 2022 dans le Canton du Jura</i>	2
2.1.1	<i>Périmètre</i>	2
2.1.2	<i>Types de formation</i>	3
2.1.3	<i>Résultats de l'enquête.....</i>	4
2.2	<i>Schéma.....</i>	5
2.3	<i>Horizon 2032</i>	5
2.4	<i>Taux de référence</i>	6
2.4.1	<i>Besoin en personnel supplémentaire.....</i>	6
2.4.2	<i>Remplacement des départs à la retraite</i>	6
2.4.3	<i>Remplacement des sorties précoces</i>	7
2.4.4	<i>Objectifs de diplômés : personnes ne travaillant pas dans une institution de santé</i>	8
2.4.5	<i>Objectifs de nouveaux entrants : échecs et abandons de la formation</i>	8
3	RESULTATS.....	9
3.1	<i>Besoins de formation en soins infirmiers.....</i>	10
3.1.1	<i>Répartition du besoin entre les formations HES et ES (niv. tertiaire).....</i>	10
3.2	<i>Besoins de formation ASSC (CFC).....</i>	10
3.3	<i>Besoins de formation ASA (AFP).....</i>	11
4	SITUATION ACTUELLE DE LA FORMATION DANS LES DIFFERENTES FILIERES.....	12
4.1	<i>Formation en soins infirmiers.....</i>	12
4.1.1	<i>Filière HES.....</i>	13
4.1.2	<i>Filière ES.....</i>	13
4.2	<i>Formation ASSC (CFC).....</i>	13
4.3	<i>Formation ASA (AFP).....</i>	13
4.4	<i>Capacités de formation</i>	14
5	CONCLUSION	14
6	ANNEXES	14

1 Introduction

1.1 Contexte

Le 28 novembre 2021, l'initiative populaire « *Pour des soins infirmiers forts (initiative sur les soins infirmiers)* » (ci-après : l'initiative) a été acceptée par le peuple suisse. Elle se décline en deux volets distincts. Le premier volet concerne l'offensive en matière de formation et le second porte sur les conditions de travail, les perspectives de développement professionnel et la rémunération des prestations de soins.

Pour accompagner la mise en œuvre de l'initiative à l'échelle cantonale, le Gouvernement a mis en place un groupe de travail temporaire (ci-après : GT¹). Celui-ci est composé des représentants des principaux acteurs et prestataires des soins ainsi que des représentants des institutions de formation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du premier volet de l'initiative, le Parlement fédéral a adopté le 16 décembre 2022 la loi fédérale relative à l'encouragement de la formation dans le domaine des soins infirmiers (ci-après : LEFI), dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2024. Suite à cette adoption, la Confédération a élaboré les dispositions d'exécution nécessaires à la mise en œuvre de la LEFI et les a mises en consultation auprès des cantons du 23 août au 23 novembre 2023. Dans sa réponse, le Gouvernement a formulé plusieurs remarques, réserves et propositions de modification, s'inspirant notamment de la prise de position de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS).

Afin de mettre en œuvre l'initiative et la LEFI à l'échelle cantonale, deux projets de loi sont en cours d'élaboration. Le premier porte sur l'encouragement de la formation dans le domaine des soins. Le second concerne la mise en œuvre des autres mesures prévues par la LEFI pour une durée limitée à 8 ans.

L'offensive en matière de formation découlant de l'initiative contraint les cantons à prendre différentes mesures. Le présent rapport ne s'attarde que sur les mesures visant à promouvoir la formation pratique dans les établissements de santé, par des contributions cantonales aux frais de formation pratique dans le domaine des soins infirmiers, afin de garantir une offre suffisante de places de formation pour les étudiants.es en soins infirmiers (art. 5 LEFI). De cette mesure, découle l'obligation des cantons de disposer d'une planification des besoins de formation.

Bien que l'initiative ne porte que sur le domaine des soins infirmiers, le Gouvernement a rappelé dans sa réponse² du 22 août 2023 à la question écrite n° 3533 « *Mise en œuvre de l'initiative populaire pour des soins infirmiers forts : le canton va-t-il de l'avant ?* » qu'il entend profiter des travaux liés à l'initiative pour encourager et valoriser d'autres professions de la santé non universitaires sur le long terme, notamment les assistants.es en soins et santé communautaire CFC (ci-après : ASSC (CFC)) et les aides en soins et accompagnement AFP (ci-après : ASA (AFP)). Cette orientation stratégique du Gouvernement est prise en compte

¹ Sont nommés membres du GT (état décembre 2023) : Mme Mélanie Brühlhart, cheffe du Service de la santé publique ; Mme Sophie Chevrey-Schaller, adjointe à la cheffe du Service de la santé publique et responsable des institutions de soins ; M. Joé Gueniat, conseiller juridique au Service de la santé publique ; Mme Catherine Citherlet, directrice des soins à l'Hôpital du Jura ; M. Manuel Donzé, chef du Service de la formation postobligatoire ; Mme Catia Filieri, infirmière cheffe en EMS, représentante de CURAVIVA Jura ; Mme Anne Guyot, secrétaire générale de la section Neuchâtel-Jura de l'Association Suisse des infirmières et infirmiers ; Mme Céline Jolidon, directrice de l'Organisation jurassienne du monde du travail pour la formation professionnelle dans les domaines de la santé et du social ; Mme Anne-Françoise Loup, directrice du domaine Santé à la Haute Ecole Arc ; M. Daniel Roulin, directeur du domaine Santé-social au Centre de formation professionnelle Berne francophone ; Mme Julie Fleury, responsable des ressources humaines à la Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile.

² Réponse du Gouvernement consultable en ligne sur : www.jura.ch.

dans l'élaboration des bases légales et, dans le cadre du présent rapport, dans l'évaluation des besoins de formation pratique des professionnels de la santé non universitaires.

Par ailleurs, il est encore relevé que l'OFSP³ a demandé aux cantons de communiquer, d'ici fin janvier 2024, les besoins estimés pour la formation pratique en soins infirmiers. Il est admis que la méthode de l'Observatoire suisse de la santé (OBSAN) est une base reconnue et recommandée.

2 Méthodologie

La méthodologie retenue s'inspire des travaux réalisés par l'OBSAN pour d'autres cantons. Le Canton du Jura a toutefois pris l'option de faire ses propres projections en partant de la situation réelle du canton en 2022 et en calculant les projections, pas uniquement pour les infirmières mais également pour les autres catégories de professionnels des soins non universitaires pour lesquels la relève semble problématique.

2.1 Situation de départ : effectif réel 2022 dans le Canton du Jura

Une enquête a été réalisée sur l'ensemble du territoire cantonal entre mars et avril 2023 afin de connaître la situation précise des professionnels de soins en activité dans les institutions de soins et les autres institutions. Le questionnaire, envoyé sous forme électronique, se trouve en annexe I. L'ensemble des partenaires, ayant bien perçu les enjeux, a répondu à l'enquête, ce qui permet d'avoir une vue complète et exhaustive du personnel soignant actif sur le territoire cantonal.

2.1.1 Périmètre

Les réponses des participants.es à l'enquête ont été regroupées dans les catégories suivantes :

- **Hôpitaux** : Hôpital du Jura, Clinique Le Noirmont, Maison de naissance Les Cigognes ;
- **Long séjour** : tous les établissements médico-sociaux (EMS) et les unités de vie psychogériatriques (UVP) ;
- **Organisations de soins à domicile (OSAD)** : toutes les OSAD (y compris Ligue pulmonaire et celles actives dans les appartements protégés et les centres de jour qui emploient du personnel de soins) ;
- **Institutions sociales (IS)** : Addiction Jura, Centre de santé sexuelle, Centre Rencontres, Les Castors, les unités d'accueil psycho-éducative (UAP), AJAM ;
- **Autres institutions de santé** : Centre médico-psychologique, Centre de puériculture, Unité de santé scolaire.

Afin d'avoir une vue globale et exhaustive de l'activité des professionnels de la santé dans le Jura, le nombre d'infirmières indépendants.es (Inf. indep.) a été ajouté aux résultats de l'enquête sur la base de leur activité 2022.

³ Le 18 octobre 2023, via la CDS, l'OFSP et le SEFRI ont demandé aux cantons de communiquer à l'OFSP leurs chiffres sur les besoins en personnel de soins d'ici la fin du mois de janvier 2024. Sur la base de ces données, l'OFSP pourra calculer les valeurs qui permettront aux cantons de disposer à titre indicatif d'un point de repère leur servant à connaître la part des subventions fédérales sur laquelle ils pourront compter. Le SEFRI pourra également calculer le montant auquel chaque canton a droit (pour les mesures ES) conformément à l'article 10 du projet d'ordonnance relative à l'encouragement de la formation dans le domaine des soins infirmiers.

2.1.2 Types de formation

La terminologie utilisée pour distinguer les types de formation, a une grande importance afin de s'assurer que toutes les formations, actuelles et passées, sont bien prises en compte et classifiées de la même manière par toutes les institutions. Les différents types de formation actuelles et anciennes ont été regroupés de la manière suivante :

- a) **Infirmier.ère HES / ES** : les institutions devaient indiquer la classification HES ou ES pour le personnel infirmier (les infirmiers.ères de niveau II étaient à considérer comme des infirmiers-ères ES). Lors de la plausibilisation des résultats de l'enquête, il est apparu que très peu d'institutions avaient mentionné qu'elles employaient des infirmiers.ères ES, probablement dû au fait que la classification HES ou ES n'a pas d'incidence sur le cahier des charges ou la classification salariale dans les institutions jurassiennes. Nous avons demandé à certaines institutions de revoir leurs données en indiquant que, s'il était difficile de distinguer le type de diplôme du fait de la grande variabilité de titre en soins infirmiers, on les classifierait selon la date d'obtention du diplôme : ceux obtenus avant 2008 sont considérés ES et à partir de 2008, HES. Cette date correspond à l'année de la première volée d'infirmiers.ères diplômés.es HES dans le Jura. Les diplômes étrangers ayant obtenu une reconnaissance sont classifiés de la même manière que les diplômes suisses (à noter que la reconnaissance Croix-Rouge d'un diplôme français actuel donne l'équivalence HES). Il est probable que des imprécisions subsistent dans les réponses à cette classification HES ou ES mais les ordres de grandeur semblent tout à fait plausibles.
- b) **ASSC (CFC)** : les assistants.es en soins et santé communautaire forment une catégorie bien délimitée. Il s'agit d'un CFC⁴ qui peut être soit réalisé en mode en dual (sous contrat d'apprentissage avec une institution) soit à l'école à plein temps avec des périodes de stages. Les infirmiers.ères de niveau I (ancienne formation) ont été inclus.es dans cette catégorie.
- c) **ASA (AFP)** : les aides en soins et accompagnement font deux années de formation. Actuellement, la formation n'est pas proposée en école à plein temps mais uniquement en mode dual (apprentissage de deux ans) avec à la clé une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)⁵. Les aides-soignants.es (principalement formés.es en France) sont pris.es en compte dans cette catégorie de soignants.es.
- d) **Auxiliaires et autres** : les autres professionnels travaillant dans les soins ont été inclus dans cette catégorie. Il peut s'agir d'auxiliaires Croix-Rouge, d'assistants.es médicaux.es, de personnes avec un diplôme étranger n'ayant pas obtenu d'équivalence en Suisse ou d'autres professionnels selon le type d'activité comme les sages-femmes. Cette catégorie n'est pas prise en compte dans la suite du rapport de l'évaluation des besoins.

⁴ RS 412.101.220.96.

⁵ RS 412.101.221.57.

2.1.3 Résultats de l'enquête

Le tableau ci-après présente le nombre de professionnels de soins par secteur et par type de formation travaillant dans le Canton du Jura en 2022, à savoir 1'966 personnes. On peut observer que plus de la moitié des infirmiers.ères travaillent à l'hôpital et que la grande majorité des ASA travaille dans les institutions de long séjour. De manière générale, les EMS et UVP emploient 37.5% de l'ensemble du personnel soignant ; 34.5% travaille dans un hôpital ; 20.5% travaille dans une OSAD.

La répartition entre les infirmiers.ères HES et ES n'apparaît pas dans ce tableau. Comme indiqué au point 2.1.2, la répartition entre les deux diplômes n'a pas toujours pu être faite de manière rigoureuse par les institutions. Selon les résultats obtenus, 45% des infirmiers.ères qui travaillent dans le Jura ont une formation HES, 55% sont des diplômés.es infirmiers.ères non HES et seraient à classer dans la catégorie ES. Selon ces résultats, les infirmiers.ères HES sont plus nombreux à l'hôpital et dans les établissements de long séjour que dans les OSAD.

	Infirmiers.ères	ASSC	ASA	Autres	Total
Hôpital	478	110	68	22	678
EMS-UVP	164	133	337	104	738
OSAD	156	148	13	86	403
Inf indep	60	0	0	0	60
IS	23	7	20	3	53
Autre	31	0	0	3	34
Total	912	398	438	218	1966

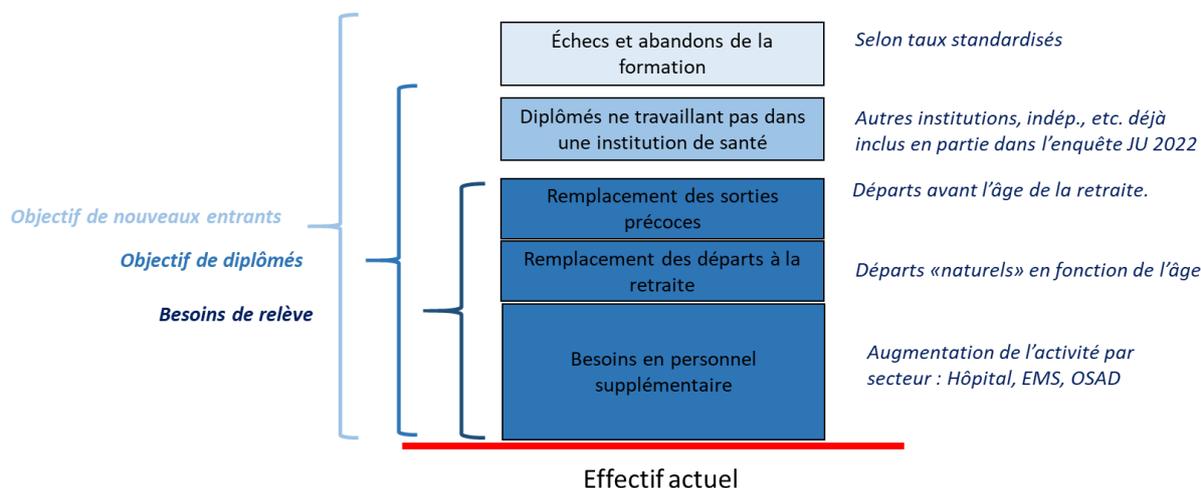
Tableau 1 : Personnel soignant selon le secteur et la profession (en nombre d'individus)

L'enquête permet par ailleurs de ressortir les éléments suivants :

- Le taux d'activité varie entre 65% et 70% pour l'ensemble des professions ;
- Les femmes représentent entre 87% et 92% des professionnels soignants ;
- La proportion de diplômés étrangers varie énormément selon le type de formation ; Les ASA (AFP) comptent la plus grande proportion de personnes diplômées étrangères avec une part de 67% (ce qui s'explique par le grand nombre d'aides-soignants.es français.es). Les infirmiers.ères en compte 40% , alors que seul 9% des ASSC (CFC) disposent d'un diplôme étranger ;
- On dénombre plus de 200 formateurs.trices (CFC, ES ou HES) dans les institutions jurassiennes.

2.2 Schéma

Le schéma ci-dessous, repris des publications de l'OBSAN relatif au personnel de santé en Suisse⁶, présente les différentes étapes qui amènent aux résultats de l'évaluation des besoins. Dans un premier temps, il s'agit de déterminer les besoins de relève, puis les objectifs de diplômés et finalement les objectifs de nouveaux entrants.



Pour le Canton du Jura, l'évaluation des besoins, selon ce schéma, a été réalisée pour les trois catégories de formation qui présentent un risque avéré de pénurie et nécessitent une intervention de l'Etat :

- a) Infirmiers.ères HES ou ES (niveau tertiaire)
- b) ASSC (CFC)
- c) ASA (AFP)

2.3 Horizon 2032

L'initiative fédérale, qui entrera en vigueur en 2024, est prévue pour une durée limitée de huit ans et devrait donc prendre fin en 2032. Les chiffres servant de base de calcul pour les projections pour le Canton du Jura étant ceux de 2022, il a été décidé de réaliser les projections et l'évaluation des besoins du personnel en soins à l'horizon 2032, soit une projection à dix ans. Les taux de référence utilisés par l'OBSAN dans son rapport 03/2021 et son rapport concernant le Canton du Valais⁷ établissent dans les deux cas des projections à dix ans également.

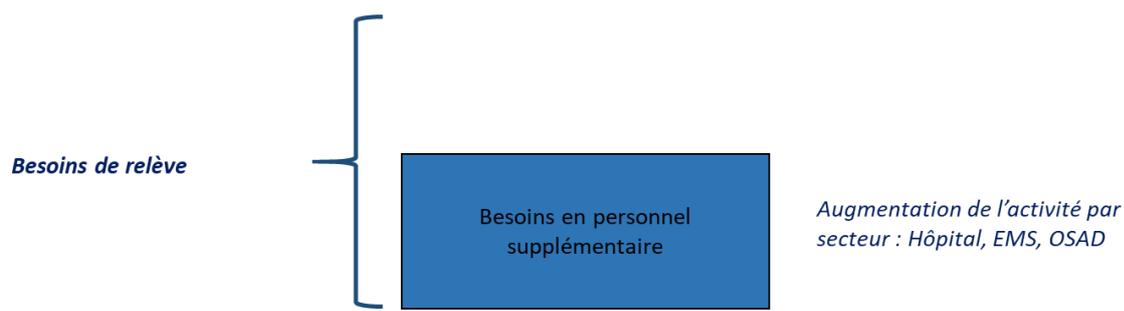
⁶ MERÇAY, C., GRÜNIG, A. ET DOLDER, P. (2021). Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021. Effectifs, besoins, offre et mesures pour assurer la relève (Obsan Rapport 03/2021).

⁷ MERÇAY, C., HALDIMANN, L. ET MARTIGNONI, Y. (2023). Besoins de relève en personnel de soins et d'accompagnement dans le Canton du Valais (Obsan Rapport 07/2023).

2.4 Taux de référence

Les taux de référence ont été calculés sur la base des rapports de l'OBSAN déjà mentionnés et également sur les données disponibles au niveau cantonal telles que les planifications hospitalière et médico-sociale pour ce qui est de l'augmentation de l'activité projetée.

2.4.1 Besoin en personnel supplémentaire

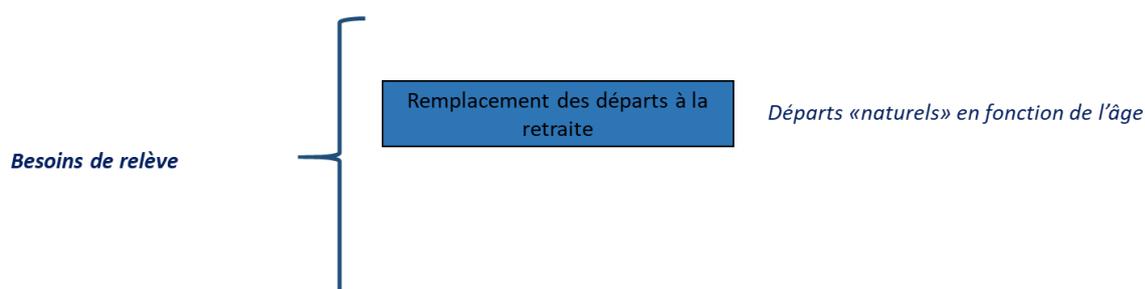


Le besoin en personnel supplémentaire est calculé à partir des planifications cantonales hospitalière et médico-sociale. L'augmentation de l'activité est estimée à 0.8% par année en moyenne pour les hôpitaux. Pour les lits de long séjour, l'augmentation attendue est de 1.9% par année alors qu'elle est de 1.7% pour les OSAD. Le taux de 1.5% pour les autres institutions a été estimé sur la base des indications connues pour les différents types de prestataires (infirmiers.ères indépendants.es, institutions sociales, etc.).

Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres institutions
0.80%	1.90%	1.70%	1.50%

Tableau 2 : Augmentation (%) de l'activité pour chaque domaine

2.4.2 Remplacement des départs à la retraite



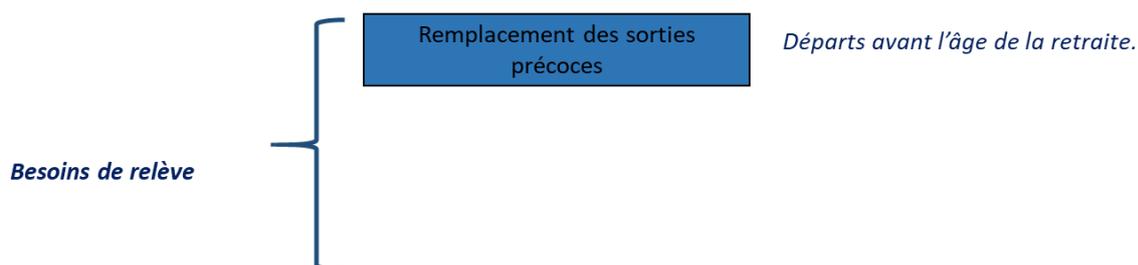
Le remplacement des départs à la retraite est calculé en fonction du nombre de personnel de soins qui aura atteint l'âge de la retraite officiel en 2032. Cette question ne faisant pas partie du questionnaire envoyé aux acteurs jurassiens, il a été décidé de reprendre les taux qui figurent dans le rapport OBSAN concernant le Canton du Valais. Les membres du Groupe de travail¹ ont été invités à faire part de leur appréciation. Les retours ont confirmé que la structure par âge du personnel dans le Jura n'est pas significativement différente qu'en Valais.

Les taux retenus pour identifier le personnel soignant qui aura atteint l'âge de la retraite en 2032, indépendamment du secteur dans lequel il exerce, sont les suivants :

Tertiaire	ASSC (CFC)	ASA (AFP)
20%	19%	33%

Tableau 3 : Proportion (%) du personnel actuel retraité en 2032

2.4.3 Remplacement des sorties précoces



On parle dans ce chapitre du personnel soignant qui quitte sa profession pour se consacrer à une activité professionnelle non liée aux soins, qui arrête de travailler (par exemple, pour s'occuper de ses enfants) ou qui poursuit ses études (par exemple, les ASSC (CFC) qui entament une formation d'infirmier.ère). Les retours dans la profession (par exemple, après quelques années de pause) devraient être déduits des taux de départs.

Ce taux de référence est l'un des plus difficile à calculer compte tenu des données lacunaires sur le sujet en Suisse. D'importants travaux ont été menés ces dernières années pour identifier les sorties précoces dans le domaine des soins infirmiers. Les données pour les ASSC (CFC) et les ASA (AFP) n'existent pas de manière suffisamment documentées à ce jour.

Etant donné que dans ses travaux, l'OBSAN évalue les besoins en personnel des institutions de soins, il ne recense pas le nombre d'infirmiers.ères indépendants.es. De ce fait, les infirmiers.ères qui choisissent un statut d'indépendant.e sont considérés.es comme quittant la profession (biais). Comme l'enquête de départ menée dans le Canton du Jura prend en compte les infirmiers.ères indépendants.es dans le contingent de soignants, les taux de sortie précoce existants en Suisse doivent être pris avec précaution. Les sorties d'un secteur vers un autre ne sont pas considérées comme une sortie de la profession dans les taux globaux à l'échelle cantonale.

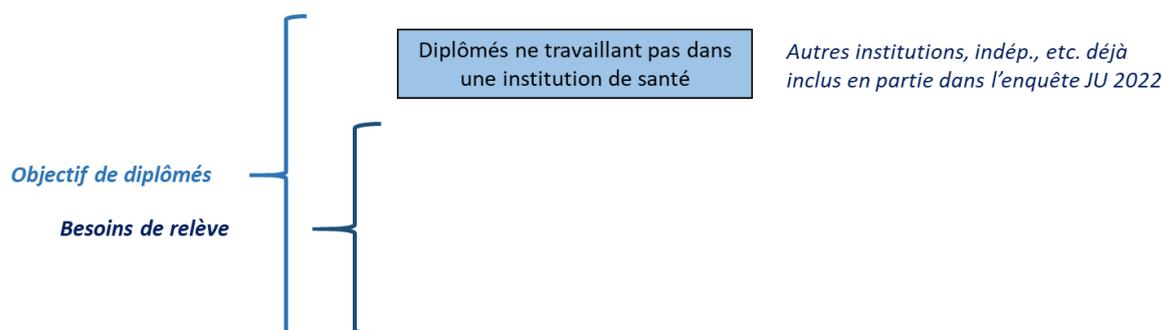
Sur la base d'une analyse et comparaison de plusieurs publications sur ce sujet d'une part et après consultation des membres du Groupe de travail¹ d'autre part, les taux suivants ont été pris en considération pour l'évaluation des besoins dans le Jura à l'horizon 2032 :

Tertiaire	ASSC (CFC)	ASA (AFP)
11%	40%	20%

Tableau 4 : Proportion (%) du personnel qui aura quitté (sorties précoces) la profession en 2032

Le taux de 11% pour le secteur tertiaire est issu des données nationales. Pour les ASSC (CFC), il est tenu compte d'un nombre important d'étudiants.es qui poursuivent leur formation en tant qu'infirmier.ère ce qui les fait donc quitter la profession. Pour les ASA (AFP), il s'agit d'une estimation inspirée des observations des institutions jurassiennes.

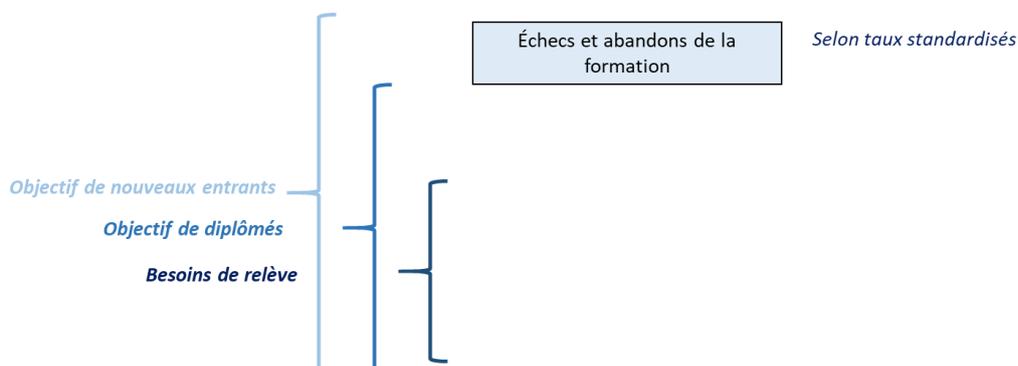
2.4.4 Objectifs de diplômés.es : personnes ne travaillant pas dans une institution de santé



Le schéma proposé par l'OBSAN, recommandé par la CDS et l'OFSP, préconise de tenir compte des personnes diplômées qui seront formées, mais qui ne travailleront pas dans une institution de santé à la sortie des études.

Les résultats de l'enquête servent de point de départ pour les projections à l'échelle jurassienne. Ils tiennent compte des professionnels de soins qui travaillent ailleurs que dans les structures de soins conventionnelles, comme les institutions sociales ou autres. Ce nombre de personnel est connu et fait partie du contingent de soignants.es jurassiens.nes. Il est apparu dans la mise en place de la méthodologie que ce taux ne devait pas être pris en compte dans les projections jurassiennes puisque les projections des besoins sont appliquées à l'ensemble des professionnels de la santé actifs en 2022 dans le Canton du Jura. Cette proposition a été validée et considérée comme cohérente par le Groupe de travail¹.

2.4.5 Objectifs de nouveaux.Iles entrants.es : échecs et abandons de la formation



Finalement, le dernier taux de référence pris en compte concerne les échecs et abandons de la formation. Ces taux sont également difficiles à obtenir de manière fiable compte tenu des redoublements, des changements de filières et d'orientation, ainsi que des changements sociétaux. Après analyse et comparaison des différents rapports, il a été décidé de prendre en compte le taux qui figure dans le rapport de l'OBSAN concernant le Canton du Valais qui est de 17% de taux d'échecs et d'abandons pour toutes les filières pour les 10 prochaines années.

Ces taux s'appliquent en déduction du nombre de nouveaux entrants :

Tertiaire	ASSC (CFC)	ASA (AFP)
17%	17%	17%

Tableau 5 : Proportion (%) d'abandons/échecs par filière

Le Groupe de travail¹ a validé cette hypothèse sans pouvoir vraiment la vérifier. Les chiffres ont cependant semblé plausibles. Les mesures mises en place dans le cadre de l'encouragement à la formation dans le domaine des soins, et notamment visant à renforcer la qualité de la formation, devraient permettre de réduire ces taux.

3 Résultats

Une fois ces différentes valeurs de référence validées, il reste à les appliquer aux données qui servent de base à la planification des besoins en soins dans le Canton du Jura.

Il est apparu plus cohérent de présenter les résultats selon le niveau de formation et non pas selon le type d'institution. Pour chaque catégorie, il est bien sûr possible d'identifier à quel secteur les besoins de formation seraient attribués de manière hypothétique, en valeur absolue ou en pourcentage. Afin de faciliter la lecture, seuls les pourcentages sont mentionnés pour les différents types d'institutions.

Sur la base des différentes hypothèses, le besoin de relève dans le Canton du Jura à l'horizon 2032 et le besoin de nouveaux.elles étudiants.es inscrits.es dans les différentes filières sont les suivants :

Besoins à l'horizon 2032		
	Besoin de relève	Besoin de nouveaux.elles étudiants.es
Infirmier.ère	403	486
<i>dont HES</i>	282	340
<i>dont ES</i>	121	146
ASSC (CFC)	300	361
ASA (CFC)	313	377

Tableau 6 : besoins supplémentaires à l'horizon 2032 (en nombre d'individus)

3.1 Besoins de formation en soins infirmiers

Les besoins de formation du personnel infirmier à l'horizon 2032 est estimé à **486 nouveaux.elles étudiants.es** qui devraient commencer leur formation pour atteindre le besoin de relève qui est lui fixé à **403 diplômés.es** en soins infirmiers supplémentaires nécessaires d'ici 2032 pour couvrir les besoins du Canton du Jura. Si on rapporte ces chiffres à des objectifs annuels, cela signifie que dès 2024, il devrait y avoir au total 61 inscriptions par années d'étudiants.es jurassiens.nes et 50 diplômés.es chaque année.

Dans le détail, le besoin supplémentaire en soins infirmiers se décompose de la manière suivante :

Besoins supplémentaires pour couvrir l'augmentation de l'activité : **+ 121 infirmiers.ères**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs en retraite : **+ 182 infirmiers.ères**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs précoces : **+ 100 infirmiers.ères**

Pour le détail, on peut déterminer sur la base des hypothèses de départ, la répartition suivante selon les secteurs :

	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL
Personnel infirmier	52%	18%	17%	13%	100%

Tableau 7 : répartition (%) par secteur des futurs.es diplômés.es en soins infirmiers

3.1.1 Répartition du besoin entre les formations HES et ES (niv. tertiaire)

Le Groupe de travail a été sollicité pour exprimer des recommandations quant à la répartition idéale entre HES et ES. Il n'a pas été possible de dégager un consensus parmi les employeurs.es qui sont les principaux.ales concernés.es. Il s'avère compliqué de fixer un taux compte tenu des incertitudes actuelles. Il faut cependant soulever que c'est la formation HES qui a été largement privilégiée ces dernières années. Considérant la pénurie constatée qui risque encore de s'accroître si des mesures ne sont pas prises, aussi bien les infirmiers.ères HES que les ES sont nécessaires au bon fonctionnement des institutions jurassiennes afin de garantir une prise en soins adéquate de la population.

Une révision des descriptifs de fonction et de la convention collective de travail sont autant de travaux qui attendent les institutions dans un avenir proche, notamment dans le cadre du deuxième volet de l'initiative.

L'OFSP demande aux cantons qu'ils fixent un taux de répartition HES et ES. La proposition retenue à ce jour pour le Canton du Jura est de 70 % HES et 30% ES.

3.2 Besoins de formation ASSC (CFC)

Les besoins de formation du personnel de niveau CFC à l'horizon 2032 sont estimés à **361 nouveaux.elles apprentis.es** qui devraient commencer leur formation pour atteindre le besoin de relève qui est lui fixé à **300 CFC** d'ASSC supplémentaires nécessaires d'ici 2032 pour couvrir les besoins du Canton du Jura. Si on rapporte ces chiffres à des objectifs annuels, cela signifie que, dès 2024, il devrait y avoir 45 inscriptions par années d'apprentis.es jurassiens.nes au total et 37 CFC délivrés chaque année.

Dans le détail, le besoin supplémentaire en ASSC (CFC) se décompose de la manière suivante :

Besoins supplémentaires pour couvrir l'augmentation de l'activité : **+ 65 ASSC (CFC)**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs en retraite : **+ 76 ASSC (CFC)**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs précoces : **+ 159 ASSC (CFC)**

On observe ici que c'est principalement les départs précoces qui influencent les besoins pour compenser les ASSC (CFC) qui décident de poursuivre leur formation vers le niveau tertiaire. Pour le détail, on peut déterminer sur la base des hypothèses de départ, la répartition suivante selon les secteurs :

	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL
Personnel ASSC	28%	33%	37%	2%	100%

Tableau 8 : répartition (%) par secteur des futurs CFC d'ASSC

3.3 Besoins de formation ASA (AFP)

Les besoins de formation du personnel de niveau AFP à l'horizon 2032 est estimé à **377 nouveaux.elles apprentis.es** qui devraient commencer leur formation pour atteindre le besoin de relève qui est lui fixé à **313 AFP** d'aide en soins et accompagnement supplémentaires nécessaires d'ici 2032 pour couvrir les besoins du Canton du Jura. Si on rapporte ces chiffres à des objectifs annuels, cela signifie que dès 2024, il devrait y avoir 47 inscriptions par année au total d'apprentis.es jurassiens.nes et 39 AFP délivrées chaque année pour couvrir les besoins.

Dans le détail, le besoin supplémentaire d'ASA (AFP) se décompose de la manière suivante :

Besoins supplémentaires pour couvrir l'augmentation de l'activité : **+ 81 ASA (AFP)**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs en retraite : **+ 144 ASA (AFP)**

Besoins supplémentaires pour couvrir les départs précoces : **+ 88 ASA (AFP)**

On observe ici que c'est principalement les départs en retraite qui influencent les besoins pour compenser les ASA (AFP) (ou les aides-soignants.es) qui sont plus âgés.es que le personnel des autres professions selon les données disponibles.

Pour le détail, on peut déterminer sur la base des hypothèses de départ, la répartition suivante selon les secteurs :

	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL
Personnel ASA	16%	77%	3%	5%	100%

Tableau 9 : répartition (%) par secteur des futures ASA (AFP)

4 Situation actuelle de la formation dans les différentes filières

Le Service de la santé publique dispose des données des étudiants.es jurassiens.nes formés.es au sein du Centre jurassien d'enseignement et de formation - division santé-social-arts (CEJEF), plus précisément à l'Ecole des métiers de la santé et du social (EMS2) à Delémont pour les filières ASA (AFP) et ASSC (CFC) (dual et plein temps), au Centre de formation professionnelle Berne francophone (CEFF) à St-Imier pour la filière ES d'infirmier.ère et à la HE-Arc à Delémont et Neuchâtel pour la filière HES d'infirmier.ère. Des étudiants.es jurassiens.nes se forment également dans d'autres institutions de formation hors canton, mais les données ne sont pas recensées.

Un recensement a été réalisé au printemps 2023 afin de connaître le nombre d'étudiants.es jurassiens.nes inscrits.es et diplômés.es ces dernières années entre 2019 et 2023. D'autres questions portant sur l'âge, le sexe des étudiants.es ou leurs précédentes formations ont également été posées aux différentes institutions de formation. Les données pour l'année propédeutique santé⁸ à la HE-Arc ont également été récoltées mais ne sont pas prises en comptes dans le présent rapport.

Il n'est pas forcément aisé de faire des moyennes du nombre d'étudiants.es jurassiens.nes formés.es par année dans chacune de ces filières en raison de fluctuations très importantes d'une année à l'autre.

Globalement, il ressort très nettement que les besoins de formation décrits au chapitre précédent ne sont largement pas couverts actuellement et d'importants efforts devront être déployés par l'ensemble des acteurs.trices de la formation, des institutions et des autorités pour atteindre les objectifs et couvrir les besoins.

4.1 Formation en soins infirmiers

Ces cinq dernières années, 27 étudiants.es jurassiens.nes se sont inscrits.es et ont débuté une formation en soins infirmiers dans les deux écoles de la région BEJUNE avec d'importantes fluctuations d'une année à l'autre (entre 19 et 38 par année). En 2022, 29 diplômes ont été délivrés à des étudiants.es jurassiens.nes (première année de diplômés.es ES). Ils étaient en moyenne 21 les années précédentes (uniquement HES).

Le besoin annuel futur d'étudiants.es calculé pour atteindre l'objectif 2032 est fixé à 61 étudiants.es en soins infirmiers inscrits.es à chaque rentrée. Il serait donc nécessaire de doubler le nombre d'étudiants.es dès 2024.

	Nombre d'étudiants.es actuel (moyenne)	Besoin annuel futur d'étudiants.es dès 2024
Soins infirmiers	29	61
<i>dont HES</i>	<i>21</i>	<i>43</i>
<i>dont ES</i>	<i>8</i>	<i>18</i>

Tableau 10 : nombre d'étudiants.es qui devraient s'inscrire chaque année (en nombre d'individus.es)

⁸ L'année propédeutique santé est destinée aux étudiants.es intéressés.es à suivre une formation HES dans les soins

4.1.1 Filière HES

Ces quatre dernières années, 19 étudiants.es jurassiens.nes en moyenne ont débuté leur formation à la HE-Arc, principalement sur le site de Delémont. En moyenne, 21 diplômes en soins infirmiers ont été délivrés chaque année à des étudiants.es jurassiens.nes durant la même période. Selon les projections, le nombre d'étudiants.es HES devrait doubler pour atteindre les objectifs à l'horizon 2032.

4.1.2 Filière ES

Les premiers.ères étudiants.es jurassiens.nes ont pu s'inscrire et débiter leur formation ES en 2019 au CEFF à St-Imier. De ce fait, les premiers diplômes n'ont été délivrés qu'en 2022. En moyenne, moins d'une dizaine d'étudiants.es par année ont débuté la formation ES et donc obtenu leur diplôme. Selon les projections, le nombre d'étudiants.es en ES devrait également doubler pour atteindre les objectifs à l'horizon 2032.

4.2 Formation ASSC (CFC)

Ces quatre dernières années, 30 personnes en moyenne ont débuté leur formation d'ASSC (CFC) au CEJEF, dont environ une vingtaine en filière école et une dizaine en filière duale. En moyenne, 26 CFC ont été délivrés par année à des apprentis.es jurassiens.nes. Le besoin est estimé à 45 étudiants.es chaque année d'ici 2032, soit 50% de plus qu'actuellement.

	Nombre d'étudiants.es actuel (moyenne)	Besoin annuel futur d'étudiants.es dès 2024
Etudiants.es ASSC	30	45

Tableau 11 : nombre d'étudiants.es qui devraient s'inscrire chaque année (en nombre d'individus.es)

4.3 Formation ASA (AFP)

Au maximum ces quatre dernières années, 10 apprentis.es jurassiens.nes ont suivi la formation d'ASA (AFP) en filière duale (il n'est pas possible de suivre la formation en école à plein temps dans le Jura). Entre 7 et 10 AFP ont été délivrées chaque année dans le Jura. Le besoin de formation est estimé à 47 étudiants.es par année, soit plus de quatre fois les effectifs actuels. Une importante réflexion devra être menée pour atteindre ces objectifs et rendre la formation d'ASA (AFP) plus attractive.

	Nombre d'étudiants.es actuel (moyenne)	Besoin annuel futur d'étudiants.es dès 2024
Etudiants.es ASA	10	47

Tableau 12 : nombre d'étudiants.es qui devraient s'inscrire chaque année (en nombre d'individus.es)

4.4 Capacités de formation

Lors de l'enquête qui a été réalisée au printemps 2023, tous les prestataires de soins ont confirmé qu'ils étaient en mesure de former davantage d'élèves. Aucune inscription n'est refusée par manque de place dans ces secteurs. Les étudiants.es ne sont actuellement pas suffisamment nombreux.ses pour répondre aux besoins futurs.

Du côté des institutions de formation, des capacités supplémentaires existent également mais des incitatifs devront être encore développés pour permettre à tous les étudiants.es et apprentis.es de trouver des places de formation (stages ou apprentissages). Les subventions pour l'encouragement à la formation constituent la principale mesure de la loi fédérale qui sera reprise au niveau cantonal. D'autres mesures relatives aux formateurs.trices sont également en discussion (davantage de temps à disposition, simplification des formations pour les formateurs, mentorat, etc.). Les mesures qui découleront du deuxième volet de l'initiative pour améliorer les conditions de travail sont également très attendues pour renforcer l'attractivité de ces professions et inciter davantage de jeunes à se former dans le domaine des soins, à tous les niveaux.

5 Conclusion

Dans le Canton du Jura, les autorités politiques, l'administration cantonale, l'opinion publique, les acteurs.trices du terrain et les établissements de formation s'accordent sur la nécessité d'intervenir rapidement dans le domaine de la formation pratique des professionnels de soins afin d'augmenter de manière significative le nombre de diplômes décernés et de diminuer les interruptions de formation par des mesures d'amélioration ciblées et coordonnées. En effet, au regard notamment des besoins en personnel infirmier, ASSC (CFC) et ASA (AFP) pour le système de santé jurassien à l'horizon 2032 et au-delà, une intervention de l'Etat sur le long terme paraît indispensable et urgente. La définition des besoins n'est qu'un premier volet mais il est indispensable pour mettre en œuvre les prochaines étapes.

6 Annexes

Annexe 1 : questionnaire de l'enquête menée auprès des prestataires de soins

Annexe 2 : tableaux des résultats

ANNEXE 1 : Questionnaire de l'enquête menées auprès des prestataires de soins

Il s'agissait d'un formulaire en ligne selon la structure suivante :

Enquête sur les besoins en personnel et la capacité de formation du personnel soignant

Introduction : Le Service de la santé publique travaille actuellement sur la mise en œuvre cantonale de l'initiative sur « les soins infirmiers forts ». L'offensive en matière de formation décidée par le Conseil fédéral constitue le cœur de la première partie du projet.

Pour pouvoir prétendre à une contribution financière de la Confédération, il est nécessaire d'une part de disposer de bases légales régissant le subventionnement et la planification des places de formation pratique du personnel soignant et d'autre part d'évaluer les besoins et les capacités actuelles et futures de formation dans les institutions jurassiennes.

Votre collaboration nous est indispensable pour une mise en œuvre rapide et efficace de l'initiative et répondre au besoin urgent en personnel soignant.

Nous vous invitons à répondre à cette enquête relative au personnel soignant évoluant dans votre institution.

Nous vous saurions gré de remplir ce questionnaire jusqu'au ...

D'avance, nous vous remercions de votre investissement.

La totalité du questionnaire se base sur **l'année 2022.**

Données de l'institution :

- Nom de l'institution :
- Adresse :
- Personne de contact :
 - nom et prénom
 - adresse email
 - no de téléphone

1. Quel type de personnel soignant aviez-vous dans votre établissement durant l'année 2022 ?

Nom de la profession	Nombre de personnes au 31.12	Dont femmes	Dont diplômes étrangers	EPT total
Infirmier.ère MSc				
Infirmier.ère HES				
Infirmier.ère ES ou niv. II				
Infirmier.ère niv. I				
Infirmier.ère avec diplôme étranger sans reconnaissance en Suisse				
Assistant.e spécialisé.e en soins de longue durée et accompagnement Brevet Fédéral				
Assistant.e en soins et santé communautaire (ASSC) CFC ou infirmier.ère assistant.e				
Aide en soins et accompagnement (ASA) AFP				
Aide-soignant-e				
Auxiliaire de santé CRS				
Autre personnel du domaine de l'assistance et des soins				

2. Des postes sont-ils restés vacants en 2022 (impossibilité de recruter) ? Si oui, lesquels et pour quelle raison ?

Nom de la profession	Nb EPT vacants	Raisons
Infirmier.ère MSc		
Infirmier.ère diplômé.e HES		
Infirmier.ère diplômé.e ES et NII		
Infirmier.ère diplômé.e niv. I		
Infirmier.ère diplôme sans CRS		
Assistant.e spécialisé.e en soins de longue durée et accompagnement Brevet Fédéral		

Assistant.e en soins et santé communautaire CFC		
Aide-soignant.e Croix-Rouge Suisse (CRS)		
Aide en soins et accompagnement AFP		
Autre personnel du domaine de l'assistance et des soins		

3. Combien de personnel formateur disposiez-vous en 2022 ?

Formateurs	Nb de personnes	Nb heures estimées pour la supervision en 2022	Ces heures sont-elles réalisées hors dotation soins ?
CFC : formateurs.trices en entreprise			
ES : spécialiste en formation professionnelle			
HES : praticien.ne formateur.trice			

4. Combien de personnes avez-vous formées ?

NB : si le stage est « à cheval » sur deux années, considérez l'année de début du stage.

Merci de remplir le tableau ci-dessous :

Année de formation :	1	2	3
Infirmier.ère MSc			
Infirmier.ère HES (stage)			
Année propédeutique pré-HES			
Infirmier.ère ES (stage)			
ASSC (apprentissage)			
ASSC (stage)			
ASA (apprentissage)			
ASA (stage)			
Croix-Rouge (stage)			
Autres (spécifier)			

6. Auriez-vous la possibilité d'augmenter les places de stages dans votre institution si la demande venait à augmenter ?

Année de formation :	Oui	Non	Commentaires
Infirmier.ère MSc			
Infirmier.ère HES (stage)			
Infirmier.ère ES (stage)			
ASSC (apprentissage)			
ASSC (stage)			
ASA (apprentissage)			
ASA (stage)			
Croix-Rouge (stage)			
Autres (spécifier)			

7. Quels sont les facteurs qui restreignent votre capacité de formation de personnel soignant ?

Nom de la profession :	Coûts	Nbre de formateurs.trices	Temps à disposition	Infrastructur e	Autre (spécifier)
Infirmier.ère MSc					
Infirmier.ère HES (stage)					
Infirmier.ère ES (stage)					
ASSC (apprentissage)					
ASSC (stage)					
ASA (apprentissage)					
ASA (stage)					
Croix-Rouge (stage)					
Autres (spécifier)					

8. Formation continue : combien de personnes ont bénéficié d'une formation continue dans votre institution ?

Formation continue	Nb personnes ayant complété une formation continue en 2022	Nb personnes dans votre institution au bénéfice d'une formation continue
CAS		
DAS		
EPD Es		

9. Avez-vous des remarques ou des informations complémentaires à transmettre ?

Nous vous remercions du temps consacré pour répondre à cette enquête.

ANNEXE 2 :Tableaux de résultats

Situation de départ 2022						
	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL	
Personnel infirmier	478	164	156	114	912	
Personnel ASSC	110	133	148	7	398	
Personnel ASA	68	337	13	20	438	
Total	656	634	317	141	1'748	
Besoins supplémentaires (activité)						
	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL	
Personnel infirmier	63	22	21	15	121	13%
Personnel ASSC	18	22	24	1	65	16%
Personnel ASA	13	62	2	4	81	18%
+ Remplacement départs en retraite						
	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL	
Personnel infirmier	96	33	31	23	182	20%
Personnel ASSC	21	25	28	1	76	19%
Personnel ASA	22	111	4	7	145	33%
+ Remplacement départs précoces de la professions						
	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL	
Personnel infirmier	53	18	17	13	100	11%
Personnel ASSC	44	53	59	3	159	40%
Personnel ASA	14	67	3	4	88	20%
+ Echecs et abandons de la formation						
	Hôpitaux	EMS/UVP	OSAD	Autres	TOTAL	
Personnel infirmier	43	15	14	10	83	17%
Personnel ASSC	17	21	23	1	61	17%
Personnel ASA	10	49	2	3	64	17%