

Etude sur les métiers en tension dans le domaine de la santé dans le Rhin supérieur

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

Studie über den Fachkräftemangel in medizinischen Berufen am Oberrhein

Eddie Pradier, Responsable Etudes / Referent für Studien
Euro-Institut – Institut pour la coopération transfrontalière

Commanditaire : Groupe de travail
« Politiques de santé » de la
Conférence du Rhin supérieur

Financeur : Conférence du Rhin
supérieur

Réalisation : Euro-Institut, en étroite
collaboration avec les institutions
représentées dans le comité de
pilotage de l'étude :

- RP Karlsruhe
- RP Stuttgart
- Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
Rheinland-Pfalz
- BARMER GEK Freiburg
- Gesundheitsdepartement Basel-
Stadt
- ARS
- Région Alsace

Auftraggeber: Arbeitsgruppe
« Gesundheitspolitik » der
Oberrheinkonferenz

Finanzierung: Oberrheinkonferenz

Umsetzung: Euro-Institut in enger
Zusammenarbeit mit den in der
Steuerungsgruppe vertretenen
Institutionen:

- RP Karlsruhe
- RP Stuttgart
- Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
Rheinland-Pfalz
- BARMER GEK Freiburg
- Gesundheitsdepartement Basel-
Stadt
- ARS
- Région Alsace

Objectifs de l'étude

1. Analyse du problème dans une perspective transfrontalière (2014 et 2030)
2. Recensement et analyse des mesures mises en œuvre –
Identification de bonnes pratiques
3. Recommandations en vue de mesures transfrontalières

Ziele der Studie

1. Problemanalyse in einer grenzüberschreitenden Perspektive (2014 und 2030)
2. Erhebung und Analyse der durchgeführten Maßnahmen –
Identifizierung von Best Practices
3. Empfehlungen für grenzüberschreitende Maßnahmen und Handlungsansätze

1. Analyse du problème
dans une perspective
transfrontalière (2014 et
2030)

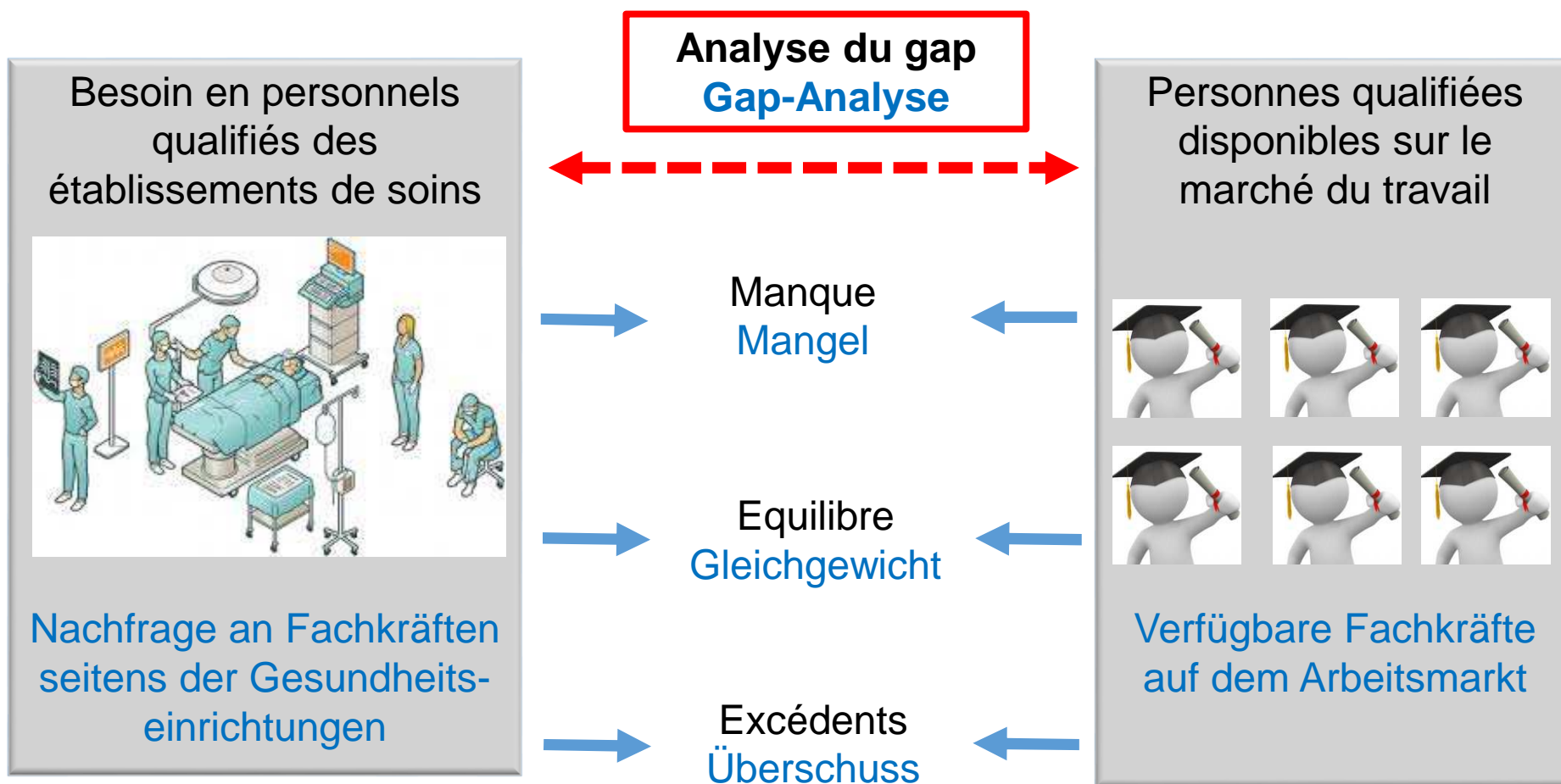
1. Problemanalyse in einer
grenzüberschreitenden
Perspektive (2014 und
2030)

Objet de l'analyse

Focus sur le MANQUE (et non le besoin)
en personnels qualifiés

Gegenstand der Analyse

Fokus auf den FachkräfteMANGEL
(nicht Fachkräftebedarf)



Une multitude de facteurs à prendre en compte

Vielfältigkeit der zu berücksichtigenden Faktoren

Evolution du besoin en
personnels qualifiés



Entwicklung der
Nachfrage an Fachkräften

- Vieillissement démographique
→ Augmentation de la
demande de soins
- Evolution des modes de prise
en charge (ambulatoire /
stationnaire / proches...)
- Progrès techniques et
médicaux
- Rationalisation des systèmes
de soins
- ...

- Demographischer Wandel
→ Anstieg des Pflegebedarfs
- Entwicklung der Versorgungs-
art (ambulante/ stationäre/
Angehörigenpflege...)
- Technischer/ Medizinischer
Fortschritt
- Rationalisierungsprozess im
Gesundheitsbereich
- ...

Une multitude de facteurs à prendre en compte

Vielfältigkeit der zu berücksichtigenden Faktoren

Evolution du nombre de personnes qualifiées disponibles



Entwicklung der Anzahl an verfügbaren Fachkräfte

- Viellissement démographique
→ Departs en retraites
- Nombre de personnes formées
 - Nombre de places de formation
 - Taux d'occupation des places disponibles
 - Taux de décrochage
- Evolution du temps partiel (par ex. féminisation des promotions en médecine)
- Durée de maintien dans l'emploi (turnover...)
- ...

- Demographischer Wandel
→ Renteneintritte
- Anzahl der ausgebildeten Personen
 - Anzahl der Ausbildungsplätze
 - Besetzungsquote der Ausbildungsplätze
 - Abbrecherquote
- Entwicklung der Teilzeitquote (z.B. durch Erhöhung des Frauenanteils in den ärztlichen Berufe)
- Dauer des Verbleibs im Beruf (Aussteiger...)
- ...

Difficultés d'une vision comparative transfrontalière sur le manque

Fortes divergences d'approches entre les études et les documents de planification disponibles :

- Méthodologie
- Métiers analysés
- Echelle géographique
- Horizon temporel
- ...

Schwierigkeiten eines grenzüberschreitenden Vergleichs des Mangels

Sehr unterschiedliche Ansätze der verfügbaren Studien und Planungsinstrumente:

- Untersuchungsmethodik
- Betrachtete Berufe
- Geographische Dimension
- Zeitliche Dimension
- ...

Différences d'approches

Unterschiedliche Ansätze

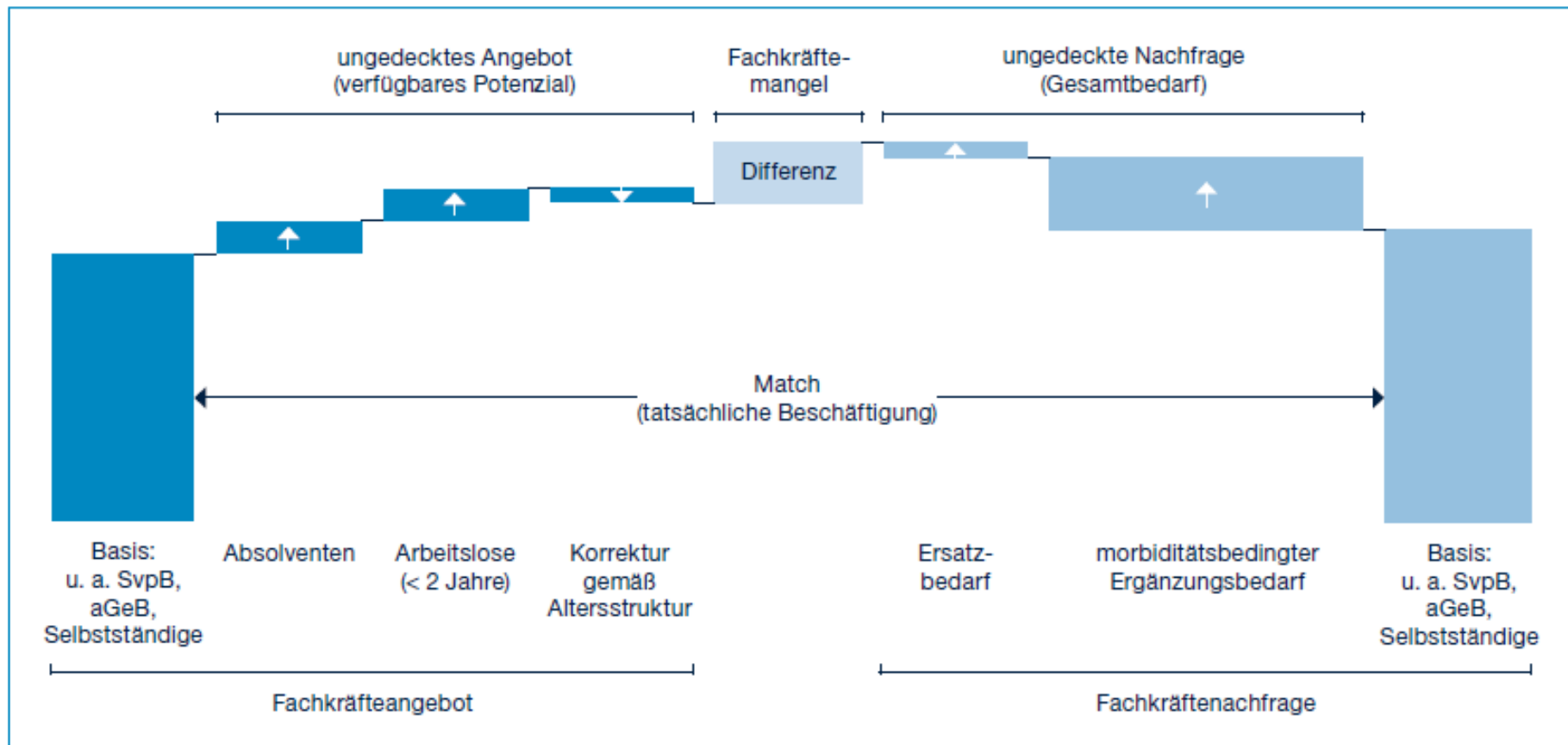
Du côté allemand : Approche Matching



Auf deutscher Seite: Matching Ansatz

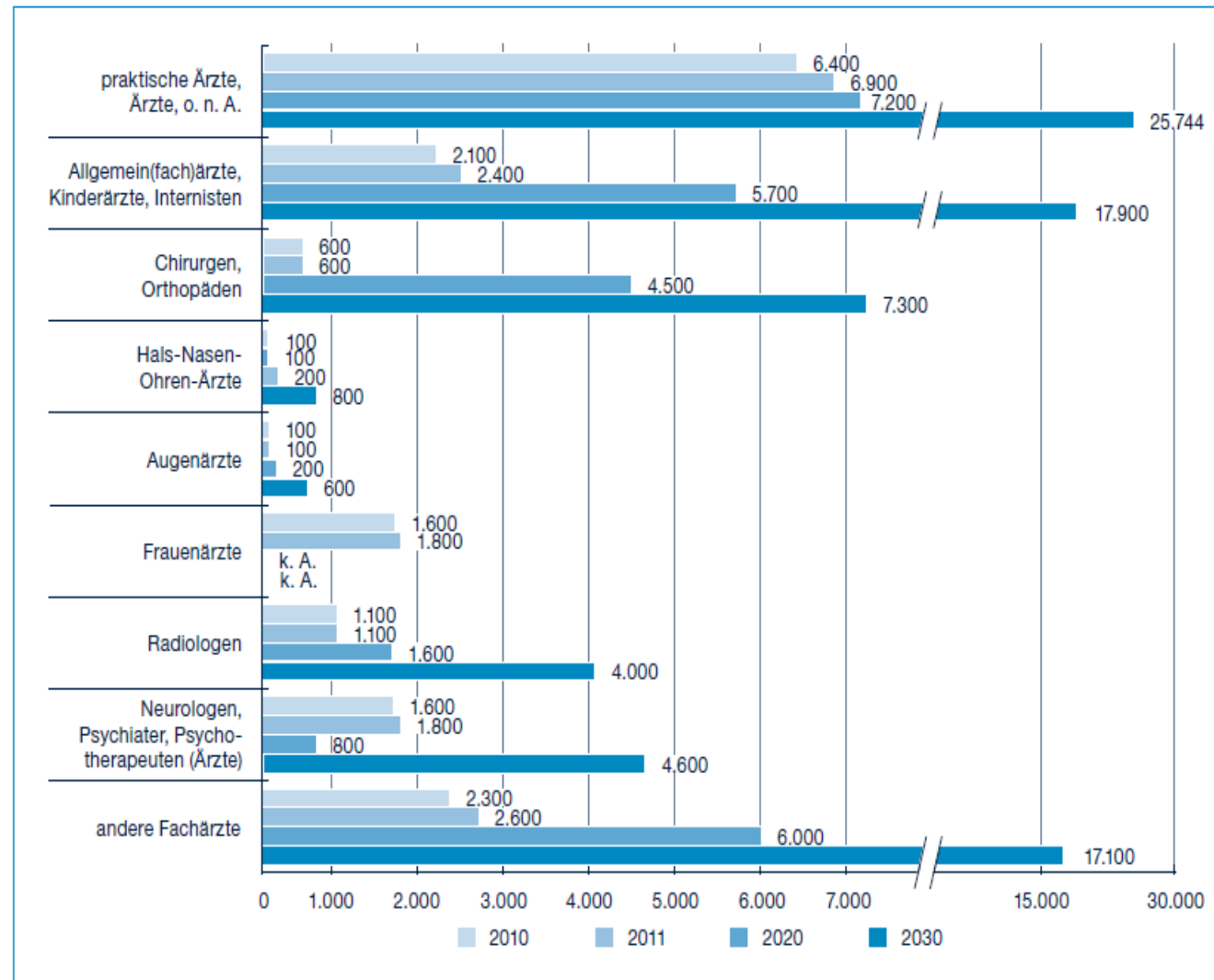
Ex. Etude de PricewaterhouseCoopers (2010)

Beispiel: Studie PricewaterhouseCoopers (2010)



Manque en médecins dans les établissements de soins stationnaires (pour l'Allemagne dans son ensemble)

Mangel an ärztliches Personal in den stationären Einrichtungen (Deutschland gesamt)



Différences d'approches

Du côté français :
Approche densité

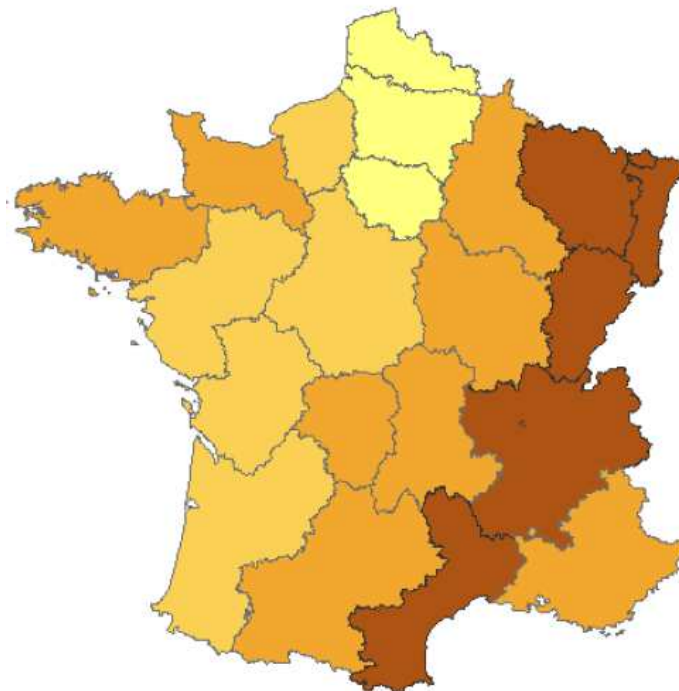


Unterschiedliche Ansätze

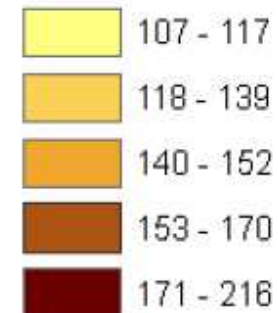
Auf französischer Seite: Ansatz
der Dichte an Fachkräften

*Exemple : Etude DREES (2013) :
Densité de sages-femmes par
région au 1er janvier 2013*

*Beispiel: Dichte an
Entbindungspflegern/ Hebammen
pro Region am 1. Januar 2013*



densité / Dichte



Différences d'approches

Du côté suisse :
« Indicateurs de manque »



Exemple : Etude du SECO (2014)

Indicateurs du manque :

- Taux d'immigration
- Taux de chômage
- Taux des postes vacants
- ...

Unterschiedliche Ansätze

Auf schweizerischer Seite :
« Knappheitsindikatoren »

Beispiel: Studie des SECO (2014)

Knappheitsindikatoren:

- Zuwanderungsquote
- Arbeitslosenquote
- Quote der offenen Stellen
- ...

2. Recensement et
analyse des mesures
mises en œuvre –
Identification de bonnes
pratiques

2. Erhebung und Analyse
der durchgeführten
Maßnahmen –
Identifizierung von Best
Practices

CHAMPS DE MESURE / MAßNAHMEFELDER

EXEMPLES / BEISPIELE

Former plus de/ former mieux les futurs professionnels
Mehr und besser ausbilden

- Attractivité des métiers et formations
- Nombre de places de formation
- Conditions d'entrée dans les cursus
- Décrochage

Favoriser le maintien et le retour en activité / Förderung des Verbleibs im Beruf und der Rückkehr in den Beruf

- Attractivité des salaires
- Possibilités d'évolution professionnelle
- Temps de travail

Recours accru aux professionnels à diplôme étranger / Stärkung des Rückgriffs auf ausländische Fachkräfte

- Formations complémentaires spécifiques
- Recrutement sur place

Optimisation du management des ressources humaines / Optimierung des Personalmanagements

- (Re)définition des compétences
- Reconversion à l'intérieur de la structure
- Désectorialisation

Evolution des modes de prise en charge et rationalisation / (Weiter-) Entwicklung der Versorgungsarten und Rationalisierung

- Prise en charge par les proches
- Développement des soins ambulatoires

3. Recommandations en
vue de mesures
transfrontalières

3. Empfehlungen für
grenzüberschreitende
Maßnahmen und
Handlungsansätze

Analyse de trois champs d'action possible

Mobilité transfrontalière

- Comparabilité des profils-métiers et formations
- Reconnaissance des diplômes
- Obstacles (par ex. : compétences linguistiques, différences salariales, accès à l'information...)

Transférabilité transfrontalière de bonnes pratiques

Mesures transfrontalières

- Valeur ajoutée transfrontalière
- Modalités de mise en oeuvre (niveau d'intégration ; niveaux d'actions...)

Analyse drei möglicher Handlungsfelder

Grenzüberschreitende Mobilität

- Vergleichbarkeit der Berufsbilder und der entsprechenden Ausbildungen
- Anerkennung der Abschlüsse
- Mobilitätshindernisse (z. B. Sprachkompetenzen, Lohnunterschiede, Zugang zu Informationen...)

Grenzüberschreitende Übertragbarkeit der Best Practices

Grenzüberschreitende Maßnahmen

- Grenzüberschreitender Mehrwert
- Modalitäten der Umsetzung (Integrationsgrad; Handlungsebene...)

**Merci
de votre attention !**

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**