



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

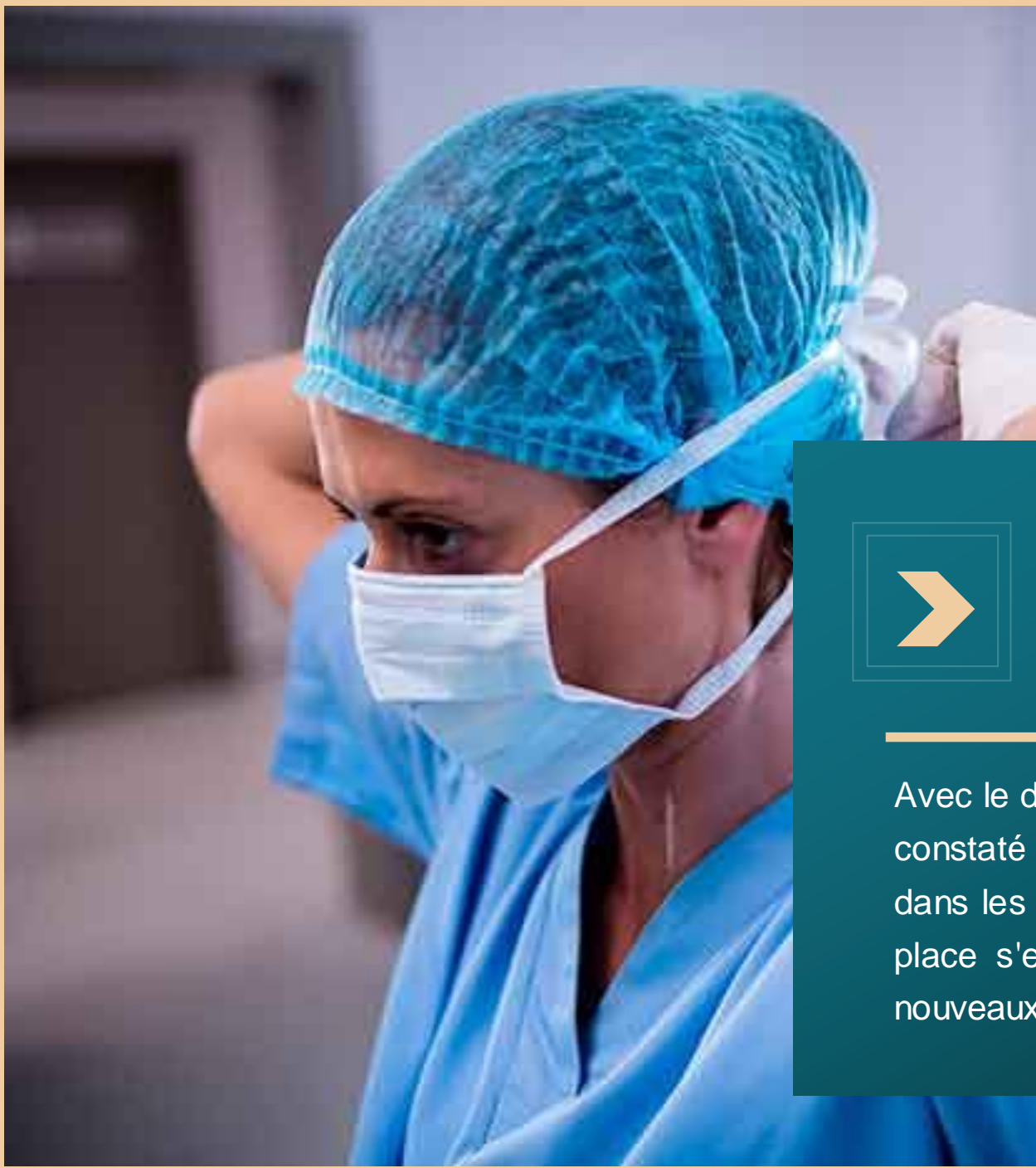
CRISS
CENTRO DI RICERCA E SERVIZIO
SULL'INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA



LE PERSONNEL DE SANTÉ À L'ÉPREUVE DU COVID : PLAIES OUVERTES ET NOUVELLES OPPORTUNITÉS

ELENA SPINA, Criss, Università Politecnica delle Marche e.spina@staff.univpm.it

LAURA PEZZIN, Università Politecnica delle Marche



LA GRANDE DEMANDE EN PERSONNEL DE SANTÉ

Avec le début de la pandémie du Covid-19, en mars 2020, on a constaté un énorme déploiement des ressources humaines dans les services hospitaliers : le nombre du personnel déjà en place s'est révélé insuffisant et la nécessité de trouver des nouveaux médecins et infirmiers s'est accrue.

UNE CARENCE À L'IMPRÉVUE ?

LE NOMBRE DES MÉDECINS ET DES INFIRMIERS DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ ITALIEN AVANT COVID-19

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NOMBRE TOTAL	/100 000 HABITANTS	MOYENNE EUROPÉENNE ***	PÉNURIE ESTIMÉE****
MÉDECINS (GÉNÉRALISTES+SPÉCIALISTES) *	241,945	398	388	16,700
INFIRMIERS **	367,684	570	820	53,000

Sources : * Traitement des données Istat 2019 ; ** Enquête continue sur les forces de travail Istat 2019 ; *** Traitement des données Eurostat 2018 ; **** Analyse de la courbe de retraite ANAAO-ASSOMED 2018-2025



Les pénuries en personnel ne sont pas suffisamment couvertes par le renouvellement des générations

Emigration des jeunes médecins vers le marché européen plus compétitif

QUELLES SONT LES RAISONS DES PÉNURIES DANS LE SERVICE DE SANTÉ NATIONALE ?

QUELQUES RÉFLEXIONS



Formation universitaire

Accès limité aux écoles de médecine et d'infirmiers

Carence de poste pour les spécialisations médicales



Manque d'investissement dans la technologie

Carence des équipements technologiques

Équipements des soins intensifs insuffisants



Accès au travail dans le SSN

Peu de postes proposés pour les concours

Effectifs insuffisants pour favoriser le renouvellement des générations



Un marché européen très compétitif

Une plus grande attractivité économique et meilleures opportunités de carrière pour les jeunes diplômés



Réduction des dépenses publiques

Orientation des soins vers le secteur privé

Baisse des ressources humaines et techniques dans les hôpitaux publics

Réduction du nombre de lits dans les hôpitaux

LE PROFIL DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

ÂGE ET SEXE DES MÉDECINS ET DES INFIRMIERS AVANT COVID-19

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	< 35 ANS	35 - 55 ANS	> 55 ANS	TAUX DE FEMMES
MÉDECINS *	8,6 %	35,6 %	55,8 %	40 % (60 % agée de moins de 40 ans) ***
INFIRMIERS **	16,7 %	65,7 %	17,6 %	70 % ****

Sources : * Eurostat 2018 ; ** Traitement des données Istat Enquête continue sur les forces de travail ; *** Traitement des données FNOMCEO 2021 ; **** Traitement des données FNOPI 2018

LE RENOUVELLEMENT DIFFICILE DES GÉNÉRATIONS ET L'ÉVOLUTION DU GENRE



Âge moyen élevé

Créneau d'âge prévalent 45-65 ans

Peu de nouvelles recrues introduites ces dernières années

L'âge moyen du personnel est parmi les plus élevés d'Europe



Vieillessement progressif

Retraites progressives et pénurie en personnel

Manque de nouveaux professionnels et d'approches innovantes en matière de soins

Intégration manquée entre la nouveauté et l'expérience



Évolution du genre

Augmentation du nombre de femmes dans le corps médical

Augmentation du nombre d'hommes dans la profession d'infirmier

Changements futurs du modèle professionnel en vue de concilier vie professionnelle et vie privée pour le personnel féminin

TYPE DE CONTRAT

L'AUGMENTATION DU TRAVAIL FLEXIBLE

- Contrats à durée déterminée
- Collaborations en freelance (Professionnels indépendants)

TRAVAIL FLEXIBLE	2012	2017	VARIATION
MÉDECINS	6.849	9.265	+ 35,7 %
INFIRMIERS	9.769	15.991	+ 63 %

Source : *Traitement des données de la Cour des comptes*

EFFETS POSSIBLES DE L'AUGMENTATION DU TRAVAIL FLEXIBLE DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ

QUELQUES RÉFLEXIONS

- Perception de non-appartenance à l'organisme
- Perception de la dévalorisation du professionnalisme
- Expérience de travail incertaine
- Répercussions possibles sur la qualité du service rendu
- Plus grande attraction par les propositions du secteur privé et de l'étranger

ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION ET NOUVEAUX RECRUTEMENTS

LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL MÉDICAL DANS LE SSN PENDANT LE COVID-19

Les mesures extraordinaires prises pour le recrutement du personnel médical afin de faire face à l'urgence sanitaire

Délivrer des contrats pour le personnel retraité, attribuer des contrats aux stagiaires dans leur dernière et avant-dernière année de formation, introduire le principe d'un diplôme qualifiant

Décret "Cure Italie", Décret "Relance"
Durée des normes jusqu'au 31 décembre 2021

TYPE DE CONTRAT	MÉDECINS	INFIRMIERS
A durée indéterminée	433	5.178
A durée déterminée	1.255	7.733
Freelance	1.240	1.237
Personnel retraité	393	84
Autres contrats flexibles	1.291	2.338
TOTAL	7.650 *	16.570

Médecins
Résidents
Totaux
1.838



1.464 Freelances
374 Contrat à durée déterminée

* Total incluant le nombre de médecins résidents (dernière et avant-dernière année de formation).
Source : Données de la Cour des comptes au 24 novembre 2020.

LE PROFIL DES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ AU COURS DE LA COVID-19

Jeunes

Possibilité immédiate d'entrée dans le monde du travail

Formation sur les lieux du travail

Inexpérience professionnelle ?

Médecins

Ayant déjà fui depuis des années du SSN vers le secteur privé (- 9,5% tra il 2010 e il 2017) *

Recherche de meilleures conditions de travail

Future départ après la pandémie ?

Infirmiers

Passer du RSA à l'hôpital pour une meilleure rétribution salariale

Comment couvrir la carence en infirmiers dans les résidences pour les personnes âgées? (1.200 seulement a Lombardia) **

Source : * *Etude ANAAO Giovani 2017*, ** *Données de la Confcooperative Federsolidarietà Lombardia*

QUELLES PERSPECTIVES ET OPPORTUNITÉS FUTURES ?



La pénurie en personnel dans le SSN est profondément enracinée et perdurerait si des mesures concrètes ne sont pas prises



Contrats à durée déterminée arrivant à échéance : quel avenir pour le personnel de santé ?



Stabilisation du personnel qui est entré dans la période Covid

Compensation partielle pour le renouvellement des générations

Réduire l'âge moyen du personnel de santé

Nouvelles énergies et approches novatrices en matière de soins

Personnel déjà formé et déjà à l'oeuvre dans différents services

Gratification, valorisation, sens de reconnaissance

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**

