



POINT DE VUE

Le Monitoring national du personnel soignant rend compte de la situation du personnel infirmier en Suisse. Le présent bulletin fait ressortir l'importance du travail temporaire pour le marché du travail. Au 4^e trimestre 2024, plus de 60% des postes ont été mis au concours par des agences de recrutement. Cet indicateur n'a toutefois qu'une pertinence limitée pour appréhender le travail temporaire dans les soins. Outre que les annonces ne sont pas des postes, d'autres branches d'activité que le travail temporaire publient généralement leurs offres d'emploi par l'intermédiaire d'agences de recrutement.

Le travail temporaire est un sujet complexe et multidimensionnel. Il évolue sur un continuum allant de la location de services classique aux missions ponctuelles obtenues via des plateformes, en passant par les modèles de pools. Toujours plus de personnes cumulent plusieurs activités à temps partiel dans le domaine des soins, comme un emploi fixe, des missions au sein d'un vivier interne de personnel soignant et des remplacements pour une agence d'intérim. D'où la nécessité de définitions uniformes, qui recouvrent toutes les formes internes ou externes de travail temporaire et qui permettent d'identifier tous les professionnels, en prenant en compte différents types d'emplois.

Qui porte la responsabilité de fournir les données sur le travail temporaire? Bien des départements RH de fournisseurs de prestations ayant déjà du mal à gérer leurs nombreux modèles de travail, un rapport supplémentaire ne ferait qu'alourdir leur charge de travail. Fort heureusement, l'essor croissant des applications numériques servant au placement ou à la réservation fournit des données pertinentes et actuelles dans ce domaine.

Les extensions envisagées pour la saisie des données sur le travail temporaire, dans SpiGes notamment (projet de l'Office fédéral de la statistique [OFS] visant à simplifier la collecte et l'utilisation des données concernant les séjours stationnaires en hôpitaux), constituent une première étape importante. D'autres efforts seront toutefois nécessaires, eu égard à la réalité complexe décrite ici. Il est bien clair aussi qu'un recensement exhaustif du travail temporaire dans les soins infirmiers fournirait enfin une solide base de données pour la discussion controversée et émotionnelle qu'il suscite à l'heure actuelle.

Offres d'emploi pour le personnel infirmier

Principaux chiffres clés

Le personnel infirmier joue un rôle essentiel dans le domaine des soins. En cas de pénurie de spécialistes et d'impossibilité de repourvoir les postes vacants, la charge de travail du personnel restant augmente, ou l'offre doit être redimensionnée. La qualité des soins aux patients risque d'en pâtir. Aussi le Monitoring national du personnel soignant comporte-t-il l'indicateur «Offres d'emploi dans le domaine des soins» (encadré 1).

Le présent bulletin a pour objet l'évolution des offres d'emploi destinées au personnel soignant du degré tertiaire¹, appelé ci-après personnel infirmier, sur une période de sept ans (2018–2024). Il indique quelles entreprises mettent des postes au concours, en se concentrant sur les institutions de santé (hôpitaux et cliniques, établissements médico-sociaux [EMS], services d'aide et de soins à domicile). Les offres d'emploi sont en outre ventilées géographiquement par grande région. Enfin, le rôle des agences de recrutement est examiné de près, l'accent étant mis sur le travail temporaire.

Principaux résultats

- Le 15 novembre 2024, il y avait 8623 postes mis au concours pour du personnel infirmier. La profession infirmière était ainsi la plus recherchée de Suisse par voie d'annonce.
- Dans les institutions de santé, un peu plus de trois postes étaient mis au concours pour 100 infirmiers/ères occupés.
- Le besoin de nouveaux collaborateurs est plus élevé dans les soins de longue durée que dans les hôpitaux. Au niveau régional, la Suisse centrale et la Suisse orientale sont les deux régions affichant les plus grands besoins en personnel infirmier.
- Plus de la moitié des offres d'emploi dans les soins infirmiers sont publiées par des agences de recrutement. On ignore à ce jour si ces dernières se substituent aux institutions de santé, ou au contraire si elles leur font concurrence en embauchant les mêmes personnes.

¹ Infirmiers/ères diplômés ES/HES, formations postgrades, brevets fédéraux et diplômes dans le domaine des soins.

Le nombre d'offres d'emploi renseigne sur les besoins de recrutement, sans nécessairement correspondre au nombre de postes vacants. Les employeurs recourent également à d'autres canaux de recrutement que les annonces d'emploi classiques, par exemple en coopérant avec les hautes écoles spécialisées ou les écoles supérieures afin d'atteindre directement les jeunes diplômés, en se montrant ouverts aux candidatures spontanées, ou encore en recrutant à l'interne. En outre, il leur arrive de mettre au concours un seul poste et de recruter plusieurs personnes. Par conséquent, il tend à y avoir plus de postes vacants que de postes publiés par voie d'annonce.

Il se pourrait encore que la pénurie de personnel (voir Obsan Rapport 03/2021) amène les employeurs à repenser leurs canaux de recrutement, voire à ne plus publier d'offres d'emploi, en partant de l'idée qu'ils ne recevront pas de candidature qualifiée.

Encadré 1: Monitoring national du personnel soignant

Les analyses présentées dans ce bulletin reposent sur l'indicateur «Offres d'emploi» du Monitoring national du personnel soignant (www.pflegemonitoring.ch), dont les données sont régulièrement mises à jour. Cet indicateur montre par ailleurs les postes mis au concours pour le personnel de soins et d'accompagnement avec un diplôme du niveau secondaire II, ainsi que pour le personnel auxiliaire.

Le présent bulletin a été conçu sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique.

Offres d'emploi publiées: grandeur de référence

Le nombre effectif d'offres d'emploi publiées dépend à la fois du nombre de postes nouvellement mis au concours et de la durée pendant laquelle ils le restent. Les nouveaux postes reflètent les *besoins de remplacement* et les *besoins supplémentaires* (G1). Quant à la *durée de vacance*, soit la durée pendant laquelle un poste est publié, elle indique la facilité qu'ont les entreprises à pourvoir leurs postes vacants.

Les *besoins de remplacement* dépendent de divers facteurs. Les collaborateurs quittent l'entreprise au moment de la retraite, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, ou à la fin d'un contrat à durée déterminée. Il faut les remplacer, tout comme si quelqu'un réduit son taux d'occupation, une autre personne doit augmenter le sien en compensation. Les absences prolongées, en raison d'une maladie par exemple, ont également un effet sur les besoins de remplacement.

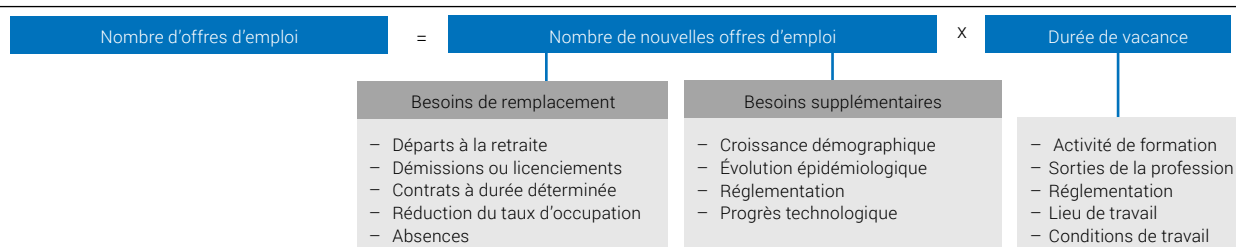
Les *besoins supplémentaires* en personnel dans le domaine des soins dépendent eux aussi de différents facteurs. En Suisse, le recours aux soins est en constante hausse, sous l'effet tant de la croissance démographique que de l'évolution épidémiologique (voir Obsan Rapport 03/2021). La réglementation a également une incidence sur les besoins en personnel (p. ex. dotation en personnel plus élevée, réduction du temps de travail, tâches supplémentaires du personnel infirmier). L'impact du progrès technologique est moins clair: il peut aussi bien augmenter les besoins en personnel (p. ex. traitement de maladies pour lesquelles aucun traitement n'était disponible jusque-là) que les faire baisser (p. ex. efficacité accrue).

Une *longue durée de vacance* peut avoir différentes causes et dépend des candidatures disponibles. Ainsi, une faible activité de formation, un nombre élevé de sorties précoces de la profession ou la réglementation (p. ex. reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères) rendront la recherche de candidatures qualifiées d'autant plus fastidieuse. Il arrive aussi que des emplois restent longtemps vacants parce que le lieu ou les conditions de travail ne sont guère attrayants (p. ex. lourde charge de travail, horaires peu pratiques, mauvaise ambiance de travail, faible rémunération, tâches rébarbatives, absence de perspectives)². Le processus de recrutement a également une influence sur la durée de vacance. Les postes sont ainsi publiés par défaut pendant 30 jours sur certaines plateformes d'emploi.

Les facteurs exerçant une influence sur les besoins de remplacement, le besoin en personnel supplémentaire et la durée de vacance sont étroitement corrélés. Par exemple, les démissions seront plus fréquentes si le personnel est insatisfait de ses conditions de travail. Si les départs à la retraite sont nombreux, il faudra former davantage de jeunes. La probabilité d'une activité

Principaux déterminants du nombre d'offres d'emploi dans les soins

G1



Le présent schéma passe en revue les aspects déterminants, sans prétendre à l'exhaustivité.

Source: représentation propre

© Obsan 2025

² De longues vacances de postes risquent également d'apparaître si des entreprises se mettent en quête de la candidature «parfaite». Une telle explication semble toutefois peu réaliste dans les professions des soins, en proie à une grave pénurie de personnel.

de formation insuffisante augmente au passage. Enfin, le nombre de postes mis au concours dépend des possibilités financières des institutions concernées.

Le présent bulletin analyse quatre chiffres clés, soit le nombre d'offres d'emploi, le taux d'offres d'emploi, le nombre de nouvelles offres d'emploi et la durée de vacance.

Données et méthode

Le présent bulletin a pour objet les offres d'emploi en Suisse destinées au personnel infirmier publiées en ligne entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2024. Les analyses reposent sur les données de l'entreprise x28, qui passe au crible les offres d'emploi à l'aide d'un moteur de recherche spécialisé (Webcrawler, ou robot d'indexation) consultant directement toutes les sources disponibles sur Internet (portails d'emploi, sites web d'entreprises, etc.). Si une annonce paraît sur plusieurs plateformes à la fois, le moteur de recherche s'en rend compte et ne la comptabilise qu'une fois dans son analyse.

Les données de x28 ne représentent pas un relevé exhaustif, faute de recenser les offres d'emploi parues uniquement dans les médias imprimés. Le taux de couverture est néanmoins très élevé, dépassant 90 % de tous les postes mis au concours (Banner et al., 2022). Le canton du Tessin fait exception à la règle. Il faut dire que les sites Internet concernés possèdent souvent une architecture différente, ce qui complique le recensement des annonces parues. Pour cette raison, les résultats obtenus au Tessin n'ont pas été retenus dans la présente étude.

Les données collectées comprennent, pour chaque annonce, la profession, l'entreprise ayant publié l'offre d'emploi et le lieu de travail. On y trouve encore les dates auxquelles le robot d'indexation a trouvé l'annonce pour la première et la dernière fois.

Professions

x28 attribue à chaque annonce une ou plusieurs professions, sur la base de sa propre taxonomie. Si l'annonce indique plusieurs professions (p. ex. infirmier/ère en anesthésie, infirmier/ère en soins d'urgence), le robot d'indexation compte autant d'annonces qu'il y a de professions, avec l'idée que plusieurs personnes seront recrutées. Les résultats représentent donc une estimation maximale du nombre de postes publiés³. Les analyses ont recensé les annonces pour les professions indiquées dans le tableau T1.

Entreprises ou organisations mettant les postes au concours

Des entreprises ou organisations actives dans des secteurs très divers recrutent du personnel infirmier. Les offres d'emploi sont réparties entre les catégories suivantes: hôpitaux et cliniques; EMS; organisations d'aide et de soins à domicile; agences de recrutement (encadré 2). Dans le cas de ces dernières, l'identité de l'entreprise à l'origine du poste mis au concours n'est pas précisée.

Les postes ne pouvant être rangés dans aucune de ces catégories forment la catégorie «Autres». Outre les institutions de santé actives dans plusieurs domaines (p. ex. organisations exploitant un EMS et un service d'aide et de soins à domicile), on y trouve tous les autres établissements qui publient des offres d'emploi pour le personnel infirmier (p. ex. foyers pour personnes en situation de handicap, écoles, crèches, caisses-maladie).

Taxonomie employée pour le personnel infirmier T1

Professions

- Infirmier/ère
- Infirmier/ère en anesthésie
- Infirmier/ère en chirurgie
- Infirmier/ère en soins intensifs
- Infirmier/ère en soins d'urgence
- Infirmier/ère spécialisé/e en gériatrie clinique
- Infirmier/ère spécialisé/e en néphrologie
- Infirmier/ère spécialisé/e en oncologie
- Infirmier/ère spécialisé/e en soins palliatifs
- Infirmier/ère spécialisé/e en rééducation et soins de longue durée
- Infirmier/ère en psychiatrie
- Chef/fe d'équipe de soins
- Chef/fe de service des soins

Cette liste correspond à la taxonomie employée par l'entreprise x28. Les annonces pour d'autres professions des soins du degré tertiaire non citées ci-dessus sont également prises en compte dans l'analyse (p. ex. assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet fédéral (EP) ou expert/e en soins intensifs diplômé/e EPD).

Source: x28

© Obsan 2025

Encadré 2: agences de recrutement

Comme leur nom l'indique, les agences de recrutement remplissent différentes fonctions. En plus de mettre en contact des personnes en quête d'emploi et des employeurs (placement), elles embauchent du personnel qu'elles mettent à disposition d'entreprises tierces (location de services). Les agences de recrutement prospectent par ailleurs le marché, afin de pouvoir recommander plus rapidement des candidatures valables aux entreprises. Autrement dit, leurs annonces ne correspondent pas toujours à un poste concret.

Les annonces des agences de recrutement doivent refléter la situation réelle. Il doit être clairement indiqué dès le départ lorsque des personnes intéressées ne sont recherchées que pour constituer un fichier. Les offres d'emploi fictives ne sont pas autorisées.

Lieu de travail

x28 classe les annonces par canton, sur la base du lieu de travail indiqué. En l'absence de cette information, le lieu de travail est attribué sur la base du siège principal de l'entreprise qui met le poste au concours. Il faut par conséquent considérer avec une certaine prudence la répartition des résultats par région.

En raison de la dimension supracantonale du marché du travail suisse, les données ont été agrégées au niveau des sept grandes régions définies par l'OFS.

³ Il n'y a qu'une légère différence entre le nombre d'annonces et celui de postes. Une annonce correspond en moyenne à 1,03 poste à repourvoir.

Quatre indicateurs prioritaires

Nombre d'offres d'emploi

Le nombre total d'offres d'emploi pour le personnel infirmier est présenté par trimestre à un jour de référence. Il s'agit à chaque fois du milieu du trimestre (15 février, 15 mai, 15 août et 15 novembre). Pour garantir la comparabilité des données dans le temps, une durée maximale de mise en ligne de 180 jours est définie par annonce.

Taux d'offres d'emploi

Le taux d'offres d'emploi est calculé sur la base du nombre d'offres d'emploi publiées (voir Obsan Dossier 53). Il s'agit du rapport entre le nombre d'offres et l'effectif du personnel infirmier occupé dans les institutions de santé⁴, majoré desdits postes mis au concours.

Le taux d'offres d'emploi sans les agences de recrutement ne prend en compte que les postes mis au concours par les institutions de santé. Il sous-estime la réalité, étant donné que les agences recrutent elles aussi pour le compte des institutions de santé. Par conséquent, le taux d'offres d'emploi est aussi calculé avec les agences de recrutement. Cet indicateur tient ainsi compte des postes mis au concours tant par les institutions de santé que par les agences de recrutement. Le taux ainsi obtenu a pour effet de surestimer la situation, la valeur réelle se situant quelque part entre ces deux taux.

Nombre de nouvelles offres d'emploi

Cet indicateur signale le nombre de postes nouvellement mis au concours pour le personnel infirmier pendant un trimestre donné.

Durée de vacance

La durée de vacance (en jours) correspond au laps de temps écoulé entre la publication d'une offre d'emploi et sa suppression. Une durée maximale de 180 jours est définie ici. La présente analyse ne prend en compte que les annonces publiées avant le 1^{er} juillet 2024, afin que chacune puisse être observée pendant au moins 180 jours.

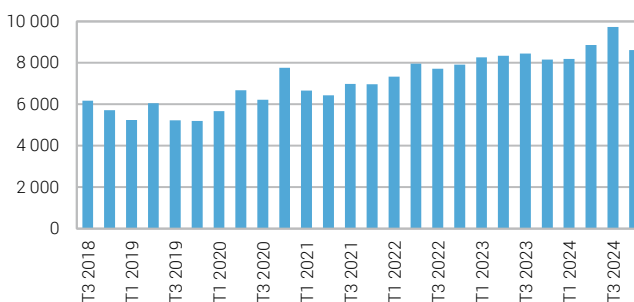
Offres d'emploi

Le 15 novembre 2024, il y avait 8623 postes mis au concours pour du personnel infirmier (G2). La profession infirmière était ainsi la plus recherchée par voie d'annonce (Jobradar Suisse 2024). Par rapport au troisième trimestre 2018, 2450 postes supplémentaires sont recensés (+39,7 %). Cette croissance illustre la demande continue de personnel infirmier.

L'évolution au fil du temps présente de légères fluctuations, sans qu'il soit possible de dégager de tendances saisonnières. Le pic du quatrième trimestre 2020 est vraisemblablement lié à la pandémie de COVID-19.

Nombre d'offres d'emploi publiées (par tous les recruteurs) pour le personnel infirmier au jour de référence (mi-trimestre)

G2

État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

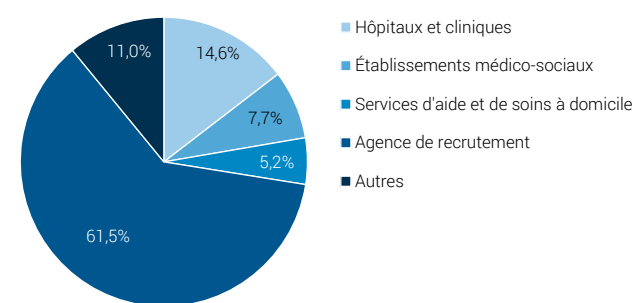
© Obsan 2025

Au quatrième trimestre 2024, 28% des offres d'emploi publiées émanaient d'institutions de santé (hôpitaux et cliniques: 15%; EMS: 8%; services d'aide et de soins à domicile: 5%; G3). Les agences de recrutement étaient à l'origine de plus de 60% des postes publiés. Les 11% d'offres d'emploi restantes provenaient soit d'institutions de santé actives dans plusieurs domaines, soit d'entreprises faisant partie d'autres branches.

Ces pourcentages sont restés plus ou moins constants durant toute la période de référence. En 2022 et 2023 seulement, la proportion d'offres émanant d'hôpitaux et de cliniques a été plus élevée (jusqu'à 25%). Inversement, les agences de recrutement ont enregistré un recul de la part d'activité, tout en étant encore à l'origine d'au moins 44% des offres d'emploi.

Répartition des offres d'emploi pour le personnel infirmier par catégorie de recruteur, 4e trimestre 2024

G3

État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

© Obsan 2025

⁴ Ces données proviennent de la statistique des hôpitaux (KS), de la statistique des institutions médico-sociales (SOMED) et de la statistique de l'aide et des soins à domicile (SPITEX) de l'OFS.

Taux d'offres d'emploi

Le taux d'offres d'emploi *sans* les agences de recrutement correspond au rapport entre le nombre d'offres d'emploi publiées par les institutions de santé et l'effectif du personnel infirmier occupé par elles, majoré desdits postes mis au concours. Au quatrième trimestre 2023, il avoisinait 3,1% pour toutes les institutions de santé (G4). Autrement dit, un poste est mis au concours pour une trentaine d'employés.

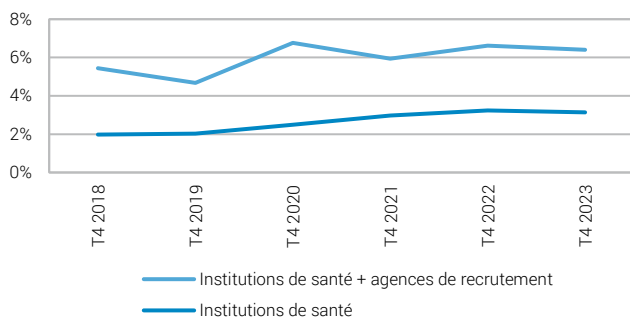
Cet indicateur affiche une évolution similaire à celle des offres d'emploi (G2). Il avoisinait 2,0% jusqu'au quatrième trimestre 2019. Au cours des trois années suivantes, il était en constante progression, avant de se stabiliser à un peu plus de 3,0%. Un taux croissant d'offres d'emploi laisse supposer que les institutions ont toujours plus de mal à recruter du personnel.

Le taux *sans* les agences de recrutement sous-estime la réalité, car les agences recrutent elles aussi pour le compte des institutions de santé. Concrètement, pour chaque poste publié par une institution de santé, 1,4 poste est mis au concours par une agence de recrutement. Aussi le taux d'offres d'emploi *avec* les agences de recrutement est-il également calculé ici.

Ce taux se situait autour de 6,4% au quatrième trimestre 2023. Autrement dit, entre 3,1% et 6,4% des postes des institutions de santé sont mis au concours pour le personnel infirmier.

Le taux *avec* les agences de recrutement affiche une évolution similaire à celui *sans* les agences de recrutement, à ceci près que ses fluctuations sont plus marquées. Les données à disposition n'indiquent toutefois pas si les agences se substituent aux institutions de santé pour le recrutement, ou si elles leur font concurrence en embauchant les mêmes personnes.

Taux d'offres d'emploi pour le personnel infirmier G4



L'effectif du personnel de l'exercice 2024 n'étant pas encore connu, le graphique s'arrête à la fin de l'année 2023.

État des données: 1^{er} février 2025

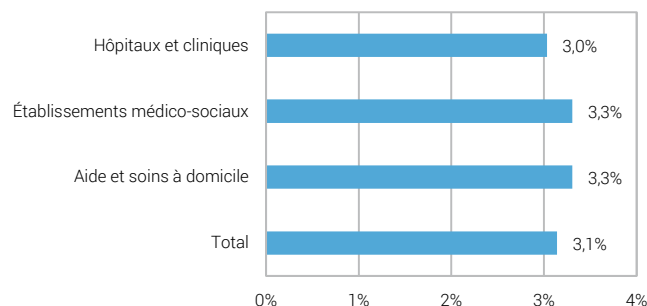
Source: x28 / analyse Obsan

© Obsan 2025

Taux d'offres d'emploi par catégorie d'institution

Le taux d'offres d'emploi par catégorie d'institution *sans* les agences de recrutement varie légèrement d'une catégorie à l'autre (G5). Au quatrième trimestre 2023, il était de 3,0% dans les hôpitaux et les cliniques, soit un peu moins que les pourcentages affichés par les EMS et les services d'aide et de soins à domicile (3,3%).

Taux d'offres d'emploi pour le personnel infirmier par catégorie d'institution (sans les agences de recrutement), 4e trimestre 2023 G5



État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

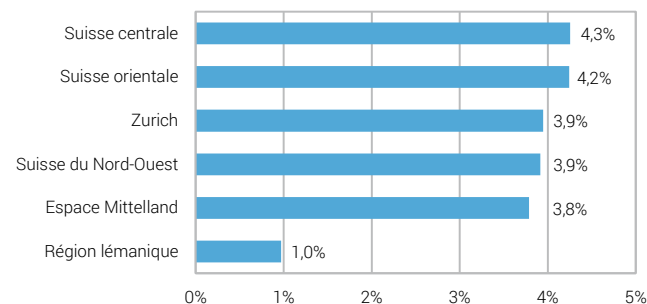
© Obsan 2025

Taux d'offres d'emploi par région

Le taux d'offres d'emploi *sans* les agences de recrutement varie fortement d'une région à l'autre (G6). Les institutions de santé de Suisse centrale affichent ici les résultats les plus élevés, avec un taux de 4,3%. Suivent la Suisse orientale (4,2%), Zurich (3,9%), la Suisse du Nord-Ouest (3,9%) et l'Espace Mittelland (3,8%). La région lémanique affiche de loin le taux le plus bas (1,0%).

Bien qu'il n'y ait pas d'explication claire au sujet des différences entre régions, certains indices méritent d'être mentionnés. Premièrement, les régions frontalières disposent d'un plus grand vivier de candidatures, ce qui facilite le recrutement. Deuxièmement, les divers canaux de recrutement, comme les agences,

Taux d'offres d'emploi pour le personnel infirmier dans les institutions de santé (sans les agences de recrutement) par grande région, 4e trimestre 2023 G6



État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

© Obsan 2025

les coopérations avec les établissements de formation ou les candidatures spontanées, ne sont pas forcément utilisés de la même manière selon les régions. L'indicateur ne tient pas compte de tous les postes pourvus ainsi. Troisièmement, les taux de rotation ont tendance à être moins élevés en Suisse romande, où il y a par conséquent moins de postes à repourvoir (voir l'indicateur «Taux de rotation» du Monitoring national du personnel soignant).

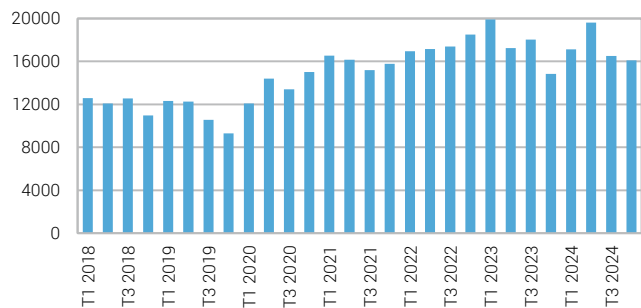
Dans l'ensemble, ces données montrent que si le nombre et le taux d'offres d'emploi constituent des indicateurs importants des besoins de recrutement, les pratiques des employeurs concernés s'avèrent elles aussi déterminantes.

Nouvelles offres d'emploi

Au quatrième trimestre 2024, 16 105 nouvelles offres d'emploi pour le personnel infirmier ont paru (G7). Cela correspond à une hausse de 3357 postes, soit +28,1% par rapport au premier trimestre 2018. Les nouveaux postes mis au concours ont enregistré une très forte croissance durant les années 2020 à 2022, avec un pic à quasiment 20 000 postes au premier trimestre 2023. Bien qu'un léger recul ait été enregistré entre-temps, leur niveau reste plutôt élevé.

Nombre de nouvelles offres d'emploi pour le personnel infirmier par trimestre (tous les recruteurs)

G7



État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

© Obsan 2025

La répartition des nouvelles offres d'emploi par recruteur correspond dans une large mesure à celle du nombre d'offres d'emploi par recruteur au jour de référence (G3). Au quatrième trimestre 2024, les agences de recrutement dominent le marché avec 62,4% des nouvelles offres d'emploi. Soit légèrement plus que pour le nombre d'offres d'emploi (61,5%)

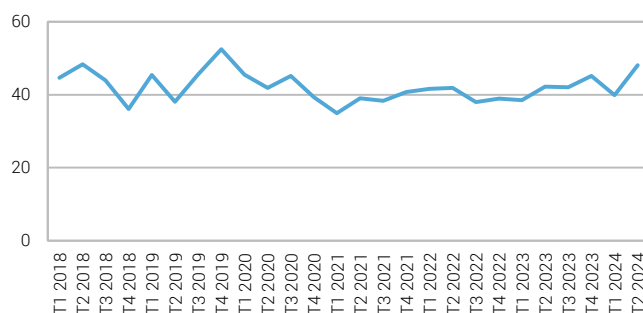
Durée de vacance

Au quatrième trimestre 2024, les postes pour du personnel infirmier ont été mis au concours pendant 48 jours en moyenne, soit presque aussi longtemps qu'au début de la période de référence (45 jours; G8). Il y a bien eu quelques fluctuations observables dans l'ensemble, mais sans évolution clairement reconnaissable.

Par conséquent, ni la hausse du nombre de postes mis au concours, ni les besoins croissants en personnel n'ont eu d'impact marqué sur la durée de vacance. Cette situation pourrait tenir au fait que la durée de vacance est également influencée par les processus de recrutement (p. ex. durée de publication fixée par défaut à 30 jours). Cet indicateur n'a donc qu'une pertinence limitée.

Durée de vacances moyenne (en jours) des postes pour le personnel infirmier (tous les recruteurs)

G8



État des données: 1^{er} février 2025

Source: x28 / analyse Obsan

© Obsan 2025

Agences de recrutement et travail temporaire

La plupart des offres d'emploi dans les soins infirmiers sont publiées par des agences de recrutement, qui s'occupent tant de placement que de location de services (encadré 2). Le travail temporaire relève de cette dernière (encadré 3). Or les données recueillies n'indiquent pas dans quels cas il s'agit de placement ou de location de services.

Encadré 3: travail temporaire

Le travail temporaire implique une relation triangulaire entre le travailleur, l'entreprise locataire de services et l'agence d'intérim. Cette dernière a le rôle de l'employeur: elle engage la personne, la rémunère et la met à disposition des entreprises locataires de services.

Le travail temporaire présente toute une série d'avantages. Le personnel infirmier bénéficie d'une flexibilité accrue en termes d'horaires et de taux d'occupation, ainsi que d'un salaire plus élevé. Côté inconvénients, le droit au maintien du salaire en cas de maladie est moins élevé qu'en cas d'emploi fixe. La main-d'œuvre temporaire apprécie souvent la variété de son activité dans différents établissements. Quant aux institutions de santé, le travail temporaire leur permet de garder dans le domaine des soins des personnes qui auraient sinon quitté la profession.

Les institutions de santé subissent toutefois aussi des inconvénients. Outre les coûts directs dus au personnel soignant, les prestations des agences d'intérim doivent être rémunérées. L'esprit d'équipe et la culture d'entreprise risquent également d'en pâtir. En particulier, les fréquents changements de personnel temporaire sont préjudiciables à la cohésion et à la communication au sein des équipes soignantes. Par conséquent, certaines institutions de santé ont mis en place des viviers internes de personnel soignant (encadré 4).

Encadré 4: viviers internes (pools) de personnel soignant

Les institutions de santé peuvent constituer des viviers internes de personnel infirmier. Les participants à ces pools de soins peuvent être affectés à différents établissements ou services, en fonction des besoins. D'où une flexibilité accrue des ressources. Le personnel soignant se voit par ailleurs proposer des modèles de travail correspondant mieux à ses préférences.

La taille du pool de soins est déterminante. Un trop grand vivier poussera les soignants à quitter un tel modèle de travail, s'il est trop rarement fait appel à eux. Quant aux coûts administratifs, ils auront tendance à augmenter. Si au contraire le vivier est trop petit, il ne parviendra pas à couvrir les besoins en soins, et il faudra faire appel à du personnel externe (Liberatore et al., 2023).

On ignore combien d'infirmiers sont engagés à titre temporaire dans les institutions de santé suisses. Selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS, 0,6% des infirmiers travaillant dans une institution de santé⁵ ont obtenu leur poste par une agence d'intérim qui les rémunère (voir l'indicateur «Placement et location de services» du Monitoring national du personnel soignant). Une extrapolation de ce pourcentage aboutit à un effectif d'environ 600 personnes. Il faut cependant garder à l'esprit que l'univers de base de l'ESPA est constitué par la population résidente permanente de Suisse. Cette enquête ne recense donc ni le travail temporaire des frontaliers, ni l'activité des résidents de courte durée dont la durée du séjour est inférieure à douze mois. Et comme les frontaliers, en particulier, représentent une part non négligeable du personnel soignant et d'accompagnement, de tels chiffres sous-estiment l'ampleur du phénomène.

Entre 2014 et 2024, le nombre d'autorisations frontalières délivrées pour du personnel infirmier fourni par des agences d'intérim est passé de 548 à 904 (voir l'indicateur «Entrées et sorties de personnel infirmier étranger» du Monitoring national du personnel soignant). On ignore toutefois combien de ces personnes n'exercent qu'une activité temporaire.

Conclusion

Les données concernant le nombre d'offres d'emploi publiées dans le domaine des soins fournissent de précieuses indications pour l'analyse de la pénurie de personnel en Suisse. Depuis 2018, les indicateurs attestent d'une augmentation des besoins en personnel, autrement dit de tensions croissantes sur le marché du travail.

Le besoin de nouveaux collaborateurs se fait davantage sentir dans les soins de longue durée que dans les autres institutions de santé. Au niveau régional, les besoins en personnel sont les plus élevés en Suisse centrale et orientale.

Les indicateurs utilisés ne reflètent toutefois pas que les défis dus à la pénurie de personnel, mais aussi la dynamique et les pratiques du marché du travail. D'une part, d'autres canaux que les offres d'emploi classiques servent aujourd'hui au recrutement, entre les coopérations avec les établissements de formation et les candidatures spontanées. D'autre part, il ressort du Monitoring que la majorité des postes sont mis au concours par des agences de recrutement. Les données à disposition n'indiquent toutefois pas si ces dernières se substituent aux institutions de santé pour le recrutement, ou si elles leur font concurrence en embauchant les mêmes personnes.

Les agences de recrutement sont très actives aujourd'hui tant dans le placement que dans la location de services, deux nouvelles formes de flexibilisation et de gestion du personnel dont les indicateurs font également ressortir l'importance.

⁵ Données agrégées de la période 2021 à 2023.

Bibliographie

Bannert, M., Kläui, J., Kopp, D., Siegenthaler, M., Thöni, S. & Winkelmann, J. (2022). *Swiss Job Tracker: New Weekly Indices of Online Job Postings in Switzerland: Methodology*. ETH Zürich.

Liberatore, F., Schmelzer, S. & Berger, S. (2023). Managementherausforderungen flexibler Arbeitsmodelle in der Pflege. *Pflegerecht*. 12(3), 128–134.

Lobsiger, M. & Kägi, W. (2016). *Analyse der Strukturhebung und Berechnung von Knappheitsindikatoren zum Gesundheitspersonal (Obsan Dossier 53)*. Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

Merçay, C., Grünig, A. & Dolder, P. (2021). *Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021. Effectifs, besoins, offre et mesures pour assurer la relève (Obsan Rapport 03/2021)*. Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

Jobradar Suisse (2024). *Rapport de postes vacants, 4^e trimestre 2024*. Jobradar Suisse.

L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution mandatée par la Confédération et les cantons. L'Obsan analyse les informations existant en Suisse dans le domaine de la santé. Il soutient la Confédération, les cantons et d'autres institutions du secteur de la santé publique dans leur planification, leur prise de décisions et leur action. Pour plus d'informations, veuillez consulter www.obsan.ch.

Impressum

Éditeur

Observatoire suisse de la santé (Obsan)

Autrices

Florence Stempfel, Obsan; Clémence Merçay, Obsan

Référence bibliographique

Stempfel, F. & Merçay, C. (2025).

Offres d'emploi pour le personnel infirmier (Obsan Bulletin 01/2025). Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.

Renseignements/informations

Observatoire suisse de la santé

Espace de l'Europe 10, CH-2010 Neuchâtel, Tél. +41 58 463 60 45, obsan@bfs.admin.ch, www.obsan.ch

Langue du texte original

Allemand; cette publication est également disponible en allemand (Numéro OFS: 1033-2501) et en italien (Numéro OFS: 1035-2501).

Traduction

Services linguistiques de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)

Graphiques

Obsan

Mise en page

Office fédéral de la statistique (OFS), Publishing et diffusion PUB

En ligne

www.obsan.ch → Publications

Imprimés

www.obsan.ch → Publications

Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,

order@bfs.admin.ch, tél. +41 58 463 60 60

Impression réalisée en Suisse

Numéro OFS

1034-2501

© Obsan 2025



Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé
Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Dipartimento federale dell'interno DFI



Das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) ist eine gemeinsame Institution von Bund und Kantonen.
L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) est une institution commune de la Confédération et des cantons.
L'Osservatorio svizzero della salute (Obsan) è un'istituzione comune della Confederazione e dei Cantoni.