



Soutenir les premiers pas des primo-professionnels

Un modèle d'intégration pour mieux soigner

Les intervenantes



Stéphanie Fery

Responsable Vivier Jeunes Talents
Direction des Soins



Cécile Kervella

Responsable du programme d'intégration des métiers
du soin
Direction des Soins

ENJEUX

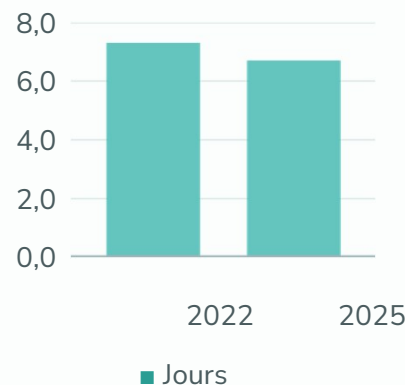
Plus de patients, plus complexes, des séjours plus courts

Comorbidité



% de patients avec 6 comorbidités ou +

Durée moyenne de séjour



Activité hospitalière HUG

+6,4 %

2022 – 2025

62 302 à 66 320 cas / an

Source : Rapports d'activité HUG 2019–2026

RESSOURCES HUMAINES

Une pénurie de soignants annoncée



MONDE · 2030

4,1 millions

d'infirmières et d'infirmiers manqueront encore dans le monde



SUISSE · 2034

32 %

des effectifs soignants en poste devront être remplacés

Sources : OMS, State of the World's Nursing 2025 - Obsan, Projections du personnel soignant en Suisse 2024–2034

CONTEXTE SUISSE

En 2034, la relève formée en Suisse couvrirait 40 à 55 % des besoins

Diplômé-es en 2026

3 350

Diplômé-es nécessaires par an d'ici 2034

6 700 à 9 300



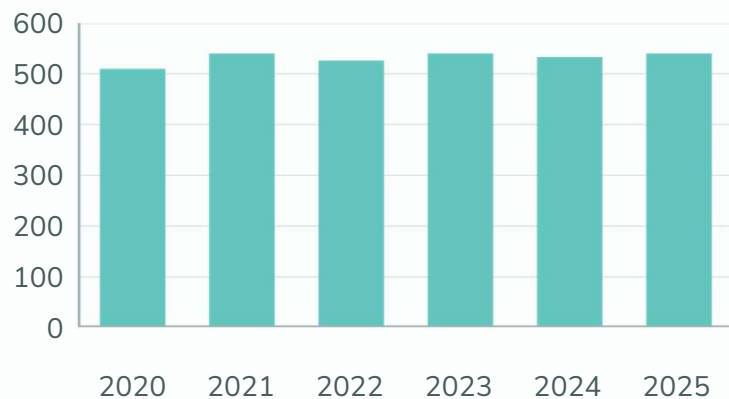
Source : Obsan 2026, Observatoire suisse de la santé – Projections du personnel soignant en Suisse 2024–2034

CONTEXTE GENEVOIS

Former et recruter à Genève

Immatriculations HEdS Genève, Bachelor en soins infirmiers

Nombre d'immatriculations par année



Primo-professionnels en soins infirmiers recrutés aux HUG

2026 : 156 postulant·es en septembre (barre jaune)



Sources : HES-SO, Rapport annuel 2025 · Extraction VRH HUG 2026

ACCÈS À L'EMPLOI

Du diplôme à l'emploi, sans rupture



Postulation

Avril

En 3e année : postulation anticipée



Diplômation

Août

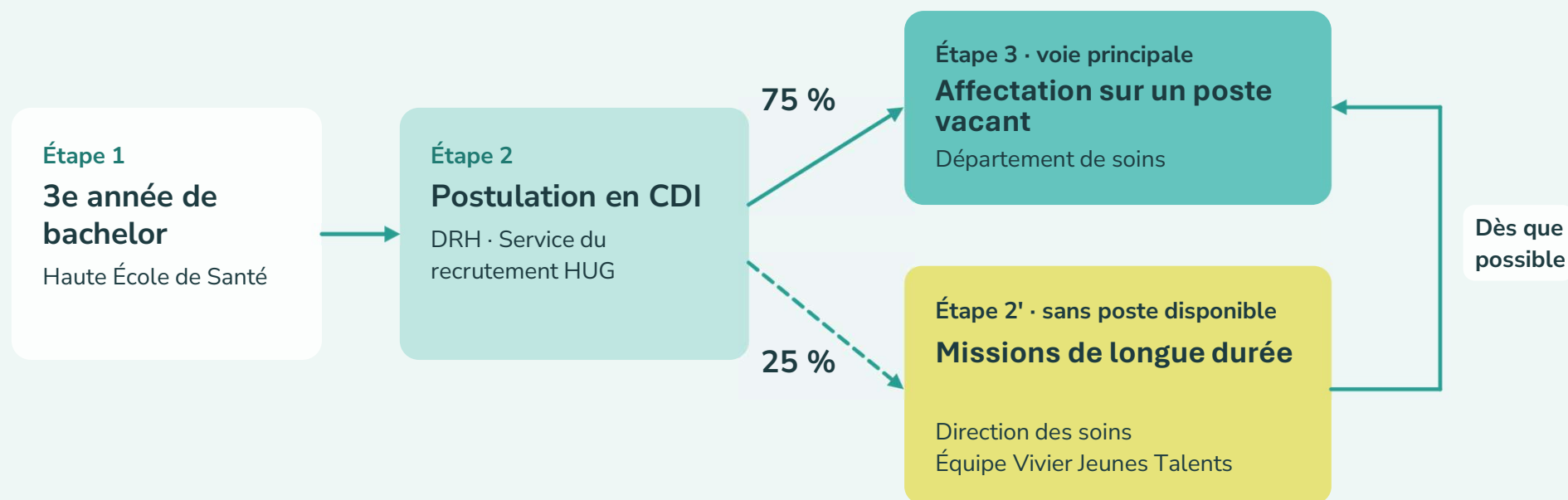


Premier emploi

Octobre

Plus le passage des études à l'emploi est fluide, plus la transition vers la profession est facilitée.

Le Vivier Jeunes Talents



Une alternative soutenue par la Direction des soins pour une intégration professionnelle plus rapide.

Des bénéfices partagés



Jeunes diplômés

- Accès rapide à l'emploi
- Polyvalence
- Projet professionnel affiné



Départements de soins

- Réponse souple aux remplacements longue durée



Managers

- Dynamique de co-management
- Compétences managériales renforcées

Poste vacant ou Vivier : même modèle d'intégration, même accompagnement, mêmes opportunités.

TRANSITION

Une double transition



Intégrer une institution

15 000

collaborateurs,
dont 6 000 soignants

10

départements de
soins

6

sites dans le canton

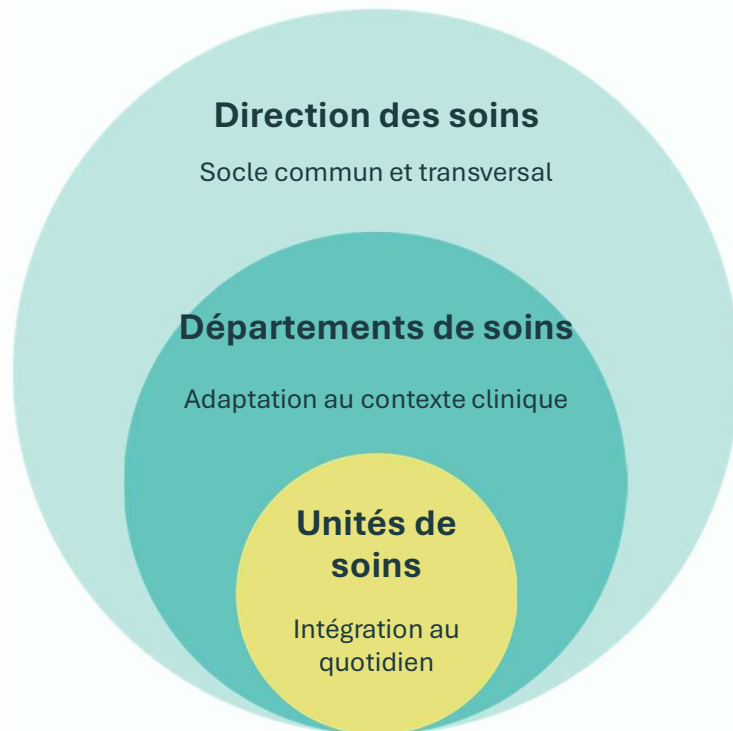


Construire son identité professionnelle

Passer du statut d'étudiant à celui de professionnel autonome : le « choc de la transition ».

Duchscher, J. E. B. (2009). Transition Shock. Journal of Advanced Nursing, 65(5), 1103–1113.

D'une intégration locale à un accompagnement institutionnel



Un socle commun pour chaque primo-professionnel, quel que soit son département.

Non pas uniformiser les pratiques, mais garantir à chacun les mêmes opportunités de développement.

DU SPÉCIFIQUE ET LOCAL AU TRANSVERSAL ET INSTITUTIONNEL

Le modèle d'intégration HUG

Un accueil commun, puis cinq dispositifs complémentaires sur la première année

Contractualisation

Mois 1

Mois 3

Mois 6

Mois 12

Formations

accueil institutionnel · journées d'intégration de la Direction des soins

Binôme

un novice associé à un soignant expérimenté

Tutorat

un référent identifié dans l'équipe

Mentorat

un référent dans le département, rencontres individuelles et confidentielles

Analyse de la pratique

groupes de pairs inter-départements

Référentiel de compétences

planifier la montée en autonomie

RETOURS D'EXPÉRIENCE

Un modèle jugé utile

SATISFACTION

+28

NPS

Primo-professionnels à 3 mois ·
zone « bon » (0 à 30)

Un impact favorable des différents piliers du dispositif sur l'intégration

Un écart entre impact et application

Analyse de la pratique et mentorat : jugés utiles, mais encore peu appliqués.

Guide d'auto-évaluation : impact le plus faible pour les primo professionnels, fort pour les cadres de proximité.

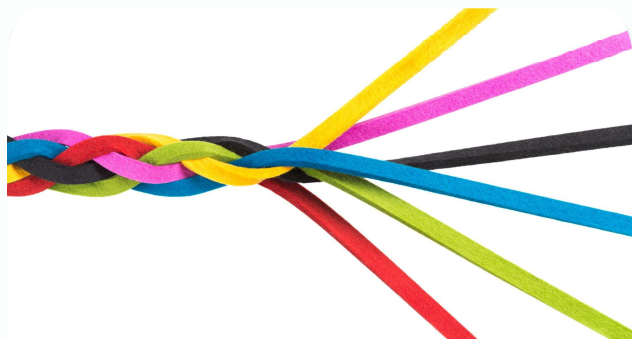
Un écart de perception de la maîtrise

Sur 9 capacités évaluées, les primo-professionnels s'estiment plus à l'aise que leurs responsables ne les perçoivent.

Questionnaires anonymes : primo-professionnels en soins infirmiers à 3 mois de pratique · cadres de proximité

PERSPECTIVES

Trois priorités pour la suite



1 · Harmoniser le déploiement

Un accès encore variable selon les départements.



2 · Renforcer les personnes ressources

Préparer et soutenir tuteurs, mentors et binômes.



3 · Étendre aux autres métiers du soin

Capitaliser sur l'expérience en soins infirmiers.

CLÔTURE

Take home messages

- 1 • L'intégration est une responsabilité institutionnelle
- 2 • Favoriser un accès rapide à l'emploi
- 3 • Assurer une cohérence institutionnelle du parcours d'intégration



Merci

Place aux questions et aux échanges

