

**Zeitschrift:** Magazine aide et soins à domicile : revue spécialisée de l'Association suisse des services d'aide et de soins à domicile

**Herausgeber:** Spitex Verband Schweiz

**Band:** - (2016)

**Heft:** 4

**Rubrik:** Dossier "Formation" : la formation, tout est là!

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 31.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**




Image: Guy Perrenoud

# La formation, tout est là!

L'obligation de formation introduite dans les cantons s'avère déjà efficace par endroits: le nombre d'obtentions de diplôme a de nouveau augmenté depuis 2009, particulièrement au niveau du secondaire. Selon les institutions, la mise en œuvre de cette «incitation à former» peut varier fortement. Les organisations de taille importante s'acquittent plus professionnellement de cette tâche que les petites structures. Les organisations d'aide et de soins à domicile des cantons de Genève, Berne et Lucerne ont contribué à nos recherches.



A portrait of Sandrine Fellay Morante, a woman with shoulder-length brown hair, smiling. She is wearing a dark blue blazer over a bright red top and a necklace with a circular pendant. Her hands are clasped in front of her. The background is a light-colored wall with some faint blue text.

Sandrine Fellay Morante,  
directrice du centre de  
compétences et gestion des  
carrières pour imad.

Images: Guy Perrenoud

# La formation, outil stratégique



## Pour l'institution genevoise de maintien à domicile (imad), l'obligation de former n'est pas vraiment un sujet, tant elle est déjà intégrée dans la culture d'entreprise et sa manière de travailler.

A Genève, le postulat de départ est clair: les prestations d'aide et de soins à domicile sont reconnues comme une mission de l'Etat et la formation est déterminée par le besoin. Est-ce aussi simple

que cela? «Déterminer les besoins de prestations de soins à domicile pour le canton de Genève et ensuite définir les stratégies

permettant de s'entourer de collaborateurs ayant les compétences pour les réaliser suppose d'entreprendre de nombreuses actions avant de concevoir des dispositifs de formation répondant aux besoins. L'articulation de la formation avec les enjeux actuels et ceux à venir est essentielle!» explique Sandrine Fellay Morante, directrice du centre de compétences et gestion des carrières pour l'institution genevoise de maintien à domicile.

imad est un établissement public autonome sous la surveillance du département de l'emploi, des affaires sociales et la santé (DEAS). Un contrat de prestations conclu avec l'Etat, dont découle une indemnité de fonction partielle, lui confèrent une autonomie de gestion. Ici, la direction générale est prête «par définition» à assurer le support nécessaire: sa politique de formation répond à une stratégie de la direction des ressources humaines qui allie à la fois les objectifs sanitaires cantonaux et fédéraux ainsi que les besoins spécifiques d'une institution de 2200 collaborateurs.

### Des mesures réfléchies

D'une manière générale, les programmes institutionnels mis en œuvre par imad constituent une déclinaison des objectifs fixés en amont par la Confédération et le Canton tels que la sensibilisation aux soins palliatifs ou aux prestations à destination des proches aidants. D'une façon similaire, en se posant des questions sur les cahiers des charges des professionnels, les diplômes requis, les actions permettant de lutter contre la pénurie des professionnels de la santé, imad se forge une vision qui permet d'anticiper

per les besoins de manière plus large comme ceux relevés par le rapport Obsan, à titre d'exemple.

Tout en s'adaptant à un environnement en évolution, une réflexion est menée sur les enjeux sociétaux. A titre d'illustration, la création de dispositifs de formation s'effectue en lien étroit avec les principales institu-

tions partenaires de la santé et de l'éducation à Genève: «Lorsqu'une institution a déterminé sa stratégie de ges-

**«L'effort de formation doit être valorisé!»**

### Un besoin = un dispositif

Face à l'augmentation d'une population souffrant de troubles cognitifs (démence de type Alzheimer et autres troubles psychiques de la personne âgée), la haute école de santé Genève (HEdS), imad et les Hôpitaux universitaires (HUG) ont réuni leurs savoirs pour élaborer ensemble une nouvelle formation. Celle-ci porte sur le domaine spécifique de l'accompagnement et des soins aux personnes âgées atteintes dans leur santé mentale ainsi que de leurs proches: le CAS (Certificate of Advanced Studies) en Démences et troubles psychiques de la personne âgée. Cette formation postgrade s'adresse aux professionnels de la santé. Elle est structurée autour de deux modules correspondant à 15 crédits ECTS. Ils visent, pour le premier, à consolider l'articulation entre les savoirs théoriques gérontologiques et gériatriques et les problématiques des lieux de soins et de vie des personnes âgées; pour le second, à s'approprier des approches spécifiques pour prendre en soins et accompagner les personnes affectées par une démence ou un trouble psychique.

«Pour les cinq prochaines années, nous avons prévu de former vingt infirmiers par an sur leur temps de travail. imad financera entièrement les coûts d'écologie du CAS (5000.- CHF). Il faut se donner les moyens de ses ambitions», conclut la directrice du centre de compétences et gestion des carrières.





La séance d'accueil des nouveaux collaborateurs imad fait partie des dispositifs de formation et a lieu chaque mois.

tion des ressources humaines et de formation, elle doit pouvoir les intégrer dans la politique cantonale et s'appuyer sur un système de formation réactif», précise, à ce sujet, Sandrine Fellay Morante.

Ainsi, en 2011, le Conseil d'État décidait de lancer un programme d'actions contre la pénurie des professionnels de santé dans le Canton incluant des mesures correctives à plus long terme. Dans le rapport restitué par le groupe de travail au mois d'avril 2012, étaient recensées vingt-deux actions articulées autour de cinq axes stratégiques: la formation, l'allocation des ressources, la promotion/communication, les conditions de travail/maintien en activité et le pilotage.

Il ressort également du rapport que le système de formation genevois était largement insuffisant pour couvrir

les besoins des institutions de soins. Il manquait 200 à 220 infirmiers à former par an et le nombre d'assistants en soins et santé communautaire (ASSC) formés à Genève était très faible en comparaison intercantonale. La haute école de santé Genève (HEDS) était arrivée à sa capacité maximale en accueillant 150 étudiants de première année en soins infirmiers contre 90 l'année d'avant.

Par ailleurs, l'augmentation des besoins futurs de la population impliquant impérativement une évolution quantitative et qualitative des professionnels de la santé, il était nécessaire non seulement d'augmenter la capacité des écoles mais également les places d'apprentissage en voie duale (il est à noter qu'à Genève contrairement à la Suisse alémanique, la formation de niveau secondaire II a lieu plutôt dans les écoles qu'en entreprise).

## Votre partenaire pour le matériel de bureau

En tant que spécialiste de l'équipement de bureau, nous sommes à votre service pour vous proposer des solutions adaptées à vos besoins.



Dans ce contexte, le département de l'instruction publique (DIP) a, en 2015, élaboré un plan cantonal en faveur de l'apprentissage.

### Places d'apprentissage triplées

Aujourd'hui, les mesures découlant des besoins identifiés par imad ont été prises en compte et les résultats sont là: les places d'apprentissage ASSC au sein de imad seront triplées d'ici 2018 avec pour conséquence directe, la création d'une classe supplémentaire par le DIP pour l'année scolaire 2016-2017. Sandrine Fellay Morante insiste sur l'importance des moyens engagés par l'institution pour la mise en œuvre d'une telle stratégie: «Il est essentiel d'identifier concrètement l'effort de formation ou autrement dit l'encadrement nécessaire pour former les apprentis. Le temps

Annonce

**Inkomed.ch**  
Inkontinenzversand.ch

Produits d'incontinence envoyés  
**discrètement** - livraison gratuite

0800 544 544  
no tél. gratuit pour  
passer commande







Myriam Manson-Clot  
est chargée de formation  
à imad

«Il faut se donner les  
moyens de ses ambitions»

dédié à cet encadrement qui doit être de qualité, a un impact sur le travail des formateurs et l'organisation quotidienne des équipes.»

#### Dès le premier jour

A imad, l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs font l'objet d'un effort important et représentent plus de 9000 heures de formation par an. Articulant formation en présentiel et sur le terrain, l'accompagnement à la prise de fonction se déroule durant les quatre premiers mois après leur engagement.

Afin d'assurer également la formation continue des collaborateurs, plusieurs dispositifs dans ce sens ont été développés. A la demande des directions, des formations sur mesure appelées «formation action» sont élaborées. A

titre d'exemple, plus de 600 collaborateurs ont suivi une formation intitulée «Sécurité en milieu professionnel en lien avec la violence». Dans le cadre d'un partenariat avec l'Hospice général, les Hôpitaux universitaires de Genève, les établissements médico-sociaux (EMS) et imad, une offre de formation regroupant plus de 250 cours permet à chacun de maintenir ses compétences selon ses besoins spécifiques. Pour imad en 2015, cela a représenté près de 12 000 heures de formation.

Enfin, très consciente des enjeux sanitaires futurs, l'institution genevoise «prépare l'avenir» en mettant en place des dispositifs de formation permettant l'adaptation des compétences des collaborateurs à l'évolution des prises en charge et des prestations. Depuis 2011, 236 collaborateurs aides-soignants, aides familiaux et aides extrahospitaliers ont été formés en emploi et ont obtenu le certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant en soins et santé communautaire (ASSC). «En 5 ans, une population entière de notre institution a été qualifiée», relève Sandrine Fellay Morante.

Toutes ces actions s'inscrivent dans une sorte de «cercle vertueux» où dynamisme et responsabilité sociale de l'entreprise se stimulent mutuellement... afin de produire ce qu'on peut appeler du capital humain.

Nicole Dana-Classen

#### La HEdS se mobilise

La HEdS a augmenté sa capacité de former des infirmiers et a agrandi ses locaux. A la fin 2015, l'école a fêté ses 224 nouveaux certifiés et diplômés HES, soit une progression de 88 % par rapport à l'année précédente. Le nombre d'étudiants total (1<sup>ère</sup> année, 2<sup>ème</sup> année et 3<sup>ème</sup> année) dans la filière Soins infirmiers était de 375 au 15.04.2016.

En 2015, la HEdS a eu plus de 496 inscriptions à de la formation continue (tous domaines de la santé confondus).

[www.imad-ge.ch](http://www.imad-ge.ch)

[www.hesge.ch/heds/](http://www.hesge.ch/heds/)



# Votre partenaire pour le matériel de bureau



En tant que membre de l'Association suisse des services d'aide et de soins à domicile vous profitez chez iba de prix préférentiels avantageux sur

■ Matériel de bureau ■ Mobilier de bureau ■ Imprimés et articles publicitaires ■ Encre et toner

Pour vous remercier de nos longues années de partenariat couronné de succès, maintenant vous pouvez profiter aussi de l'offre spéciale suivante

## Bulletins de versement A4

No art.	Bulletin de versement	Unité	Prix d'action (hors TVA)
16608	rouges à cases	100 feuilles	12.90
16609	rouges à cases	500 feuilles	24.90
16610	BVRB orange à cadres	100 feuilles	12.90
16611	BVRB orange à cadres	500 feuilles	24.90
20255	BVRB orange à cadres	1000 feuilles	29.90
16612	BVR orange à cases	100 feuilles	12.90
16613	BVR orange à cases	500 feuilles	24.90
16614	BVR orange à cadres	100 feuilles	12.90
16111	BVR orange à cadres	1000 feuilles	29.90

Vous économisez jusqu'à

**48%\***

**Vous n'êtes pas encore inscrit-e chez iba comme membre ASSASD ?**

Lors de votre commande, mentionnez que vous êtes membre de l'ASSASD

Dans l'E-Shop, sous «remarques» notez «ASSASD»

**Valable jusqu'au 30 septembre 2016**

**Livraison gratuite**

**Téléphone 0800 82 82 82**

\*supplémentaires sur les conditions spéciales ASSASD

L'homme au centre de l'attention – ALLEVYN

La prochaine génération de pansements hydrocellulaires en silicone - développé pour améliorer le bien-être des patients.

Des médecins ont testé ALLEVYN Life chez 130 patients. 93 % étaient satisfait avec ALLEVYN Life. 130 patients ont jugé ALLEVYN Life: 89 % étaient satisfait.



OK

Changer maintenant!

Un changement en moins.

Smith & Nephew Suisse SA | Advanced Wound Management | [www.smith-nephew.com](http://www.smith-nephew.com)

© 2016 Smith & Nephew | \* marque déposée de Smith & Nephew | F | P160017  
Pour une vue d'ensemble de la qualité des produits, lisez s'il vous plaît le mode d'emploi.

smith&nephew  
**ALLEVYN**<sup>®</sup>  
Life



# «Un système qui s'est avéré efficace»

L'organisation Spitex de la ville de Lucerne a collaboré à la mise au point du modèle lucernois d'obligation de formation. Le système fonctionne: il y a déjà davantage de places de formation disponibles. Mais occuper ces places n'est pas une mince affaire.

Actuellement, 15 assistant-e-s en soins et santé communautaire et 15 étudiant-e-s en école supérieure (ES) suivent une formation au sein de cette organisation. «Deux des positions ES disponibles à la rentrée en automne sont toujours vacantes», dit Tamara Renner, directrice. L'obligation de former crée certes plus de places de formation, mais contrairement aux hôpitaux, les organisations d'aide et de soins à domicile ont parfois de la peine à trouver des candidats. En ville de Lucerne, Spitex distribue des dépliants et fait de la publicité pour promouvoir ses places vacantes. «Nous finirons par trouver encore deux étudiants.»

C'est justement les petites organisations qui ont de la peine à occuper les places de formation disponibles. Quand ils débutent leur formation, les apprentis ASSC sont très

jeunes et n'ont pas encore leur permis de conduire. «Ils ont besoin d'un suivi très étroit et leurs déplacements en e-bike sont souvent importants», explique Tamara Renner, en ajoutant: «Un apprentissage dans le maintien à domicile demande bien plus qu'une place dans un EMS. Les apprenants doivent souvent se débrouiller seuls.» Les organisations s'associent donc entre elles et avec d'autres institutions pour les questions de formation.

Les formations du degré tertiaire ont encore un autre problème: les salaires offerts aux étudiants ES par les organisations de soins à domicile et les EMS sont bas et donc pas très attrayants. «Ceux qui ont terminé leur formation ASSC et enchaînent avec une formation ES sont moins payés qu'ils l'étaient en troisième année de leur formation», précise Tamara Renner. Sachant que cela n'incite pas vraiment à continuer la formation après avoir terminé l'apprentissage, elle dit aussi: «L'organisation Spitex de la ville de Lucerne paie un salaire de 2000 au lieu de 1200 francs aux étudiants de plus de 25 ans ne bénéficiant pas de bourse. Sans cet effort supplémentaire, nous ne pourrions probablement pas pourvoir ces places de formation.» Malgré ces difficultés, le «modèle lucernois» fonctionne et crée de l'offre supplémentaire dans le canton. Il faut savoir qu'à défaut d'offre de formation, les établissements subiraient un malus et devraient le compenser par une contribution financière. Un autre constat, clairement positif, est fait par la directrice: «Les jeunes gens nous apportent une plus-value. Nous nous rendons compte que nous acquérons un nouveau savoir-faire. Cela a valu la peine d'introduire le système.»

## Pallier le manque de personnel par la pub!



red. Spitex Zürich Limmat et Spitex Zürich Sihl combattent la pénurie de personnel avec une campagne d'affichage: en août, 200 affiches vanteront l'attractivité des professions de soins chez Spitex Zürich. L'objectif est de doubler les places de formation à moyen terme pour en offrir 100. Christian Brogli, chef du marketing et de la communication auprès de Spitex Zürich Sihl, souhaite ainsi lutter contre le manque de personnel qualifié dans le secteur des soins. «Nous devons nous positionner comme entreprise

de formation moderne et attrayante. Une partie significative des places d'affiche est mise gracieusement à notre disposition par la ville. Et nous achèterons encore quelques places supplémentaires.» Un site Internet informe d'ailleurs en détail sur la profession et la formation.

## Le «modèle lucernois»

Le «modèle lucernois» a été élaboré en 2013 par un groupe de travail cantonal avec des représentants des organisations d'aide et de soins à domicile, des EMS et du Canton. La loi cantonale sur le financement des soins qui prescrit la formation a servi de base aux travaux. Les hôpitaux du canton de Lucerne sont financés par le Canton, les presta-





Le «modèle lucernois» fonctionne et crée de l'offre supplémentaire dans le canton. Image: Spitex Stadt Luzern

tions de Spitex et des EMS par les communes. Le modèle se réfère au rapport sur les besoins en effectifs jusqu'en 2020 édité par la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS). Pour Spitex et les EMS, ces chiffres ont été convertis afin de définir la valeur désirée pour 2020. D'après ces calculs, le secteur du maintien à domicile doit offrir annuellement 69 places de formation pour des professionnels des soins ES et HES, dans le Canton, ainsi que 105 places pour des apprentis ASSC. Le nombre de places à créer par chaque établissement dépend des heures de soins OPAS fournies: sur la base des heures de soins OPAS fournies l'année précédente, chaque organisation peut calculer combien de personnes elle doit former par année. Si elle ne forme pas le nombre requis, elle est frappée d'un malus. Dans le cas contraire, elle est créditée d'un bonus. La formation crée des emplois. Un cursus de formation tertiaire demande l'engagement d'une personne responsable de la formation. Cela dépasse clairement les moyens dont disposent les petites structures. C'est alors la personne responsable de la formation au niveau du canton qui s'en chargera. Le groupe de travail cantonal est actuellement en train de réévaluer le modèle. «L'éventualité d'inclure d'autres professions dans le secteur des soins à domicile, est actuellement discutée», précise Tamara Renner.

Nadia Rambaldi

## L'obligation de formation

RA. L'obligation de formation engage les hôpitaux, les EMS et également les organisations d'aide et de soins à domicile à former des spécialistes de la santé. La plupart des cantons remplissent cette obligation par le biais des contrats de prestations entre canton et prestataire. Quelques cantons ont même une base légale explicite pour l'obligation de formation, parfois liée à la possibilité d'un soutien financier. Certains cantons définissent des objectifs concrets en fonction de la taille de l'institution. Les cantons ayant des objectifs concrets appliquent généralement un système de bonus-malus: celui qui ne remplit pas l'obligation de formation paie une taxe d'exemption; celui qui dépasse les exigences est récompensé par un bonus. Dans certaines régions, l'obligation de formation ne concerne pour l'instant que les hôpitaux; les organisations de maintien à domicile sont encouragées à former du personnel par une indemnité de gestion. Dans certains cantons, elles forment des réseaux de formation avec d'autres organisations ou hôpitaux pour ainsi répondre à cette obligation de formation. Généralement, on constate que tous les cantons exigent des prestataires de soins qu'ils forment du personnel. La mise en œuvre et les détails de l'obligation varient néanmoins fortement.





## Formation professionnelle: la taille fait toute la différence

Le regroupement d'organisations d'aide et de soins à domicile permet parfois de former de jeunes soignants. L'organisation d'aide et de soins à domicile de Buchsi-Oenz à Herzogenbuchsee a ainsi pu professionnaliser la formation.

Lors de la fondation de Spitex Buchsi-Oenz il y a quatre ans, les choses ont bougé – également par rapport à la formation. On y forme aujourd'hui sept futurs soignants: trois diplômés HES, deux assistants en soins et santé communautaire (ASSC) et deux aides en soins et accompagnement AFP; le nombre exact des personnes en formation varie d'une année à l'autre.

Rien de comparable avec la situation existant avant la fusion de Spitex Oenz avec sa partenaire de Herzogenbuchsee. Les deux organisations au nord-est du canton de Berne n'étaient de loin pas les plus petites de la région. Mais leur taille ne permettait que la mise en place de deux stages de formation. Aujourd'hui, le directeur de l'établissement voit encore plus grand: «Il n'est pas exclu que nous augmentions encore le nombre de places disponibles.» De plus: Spitex Buchsi-Oenz dispose à présent de spécialistes pour le traitement des plaies et un service de piquet 24 heures sur 24, ce qui est un atout supplémentaire pour la formation. Sans la fusion des deux entités, ni l'une ni l'autre n'aurait pu se permettre une telle offre.

Spitex Buchsi-Oenz, deux fois plus grande que par le passé, emploie aujourd'hui environ 80 collaborateurs. Elle

a aussi pu engager l'infirmière Helene Bissegger comme responsable de la formation. Elle est, comme tous les collaborateurs et collaboratrices, présente au chevet des malades pour ne pas perdre le contact avec le travail pratique. Mais sa tâche principale est l'encadrement des personnes en formation. Au début surtout, elle les accompagne régulièrement lors des visites chez les clients. Et elle reste disponible pour les problèmes et les questions de toutes sortes. «Je reste très proche de mes stagiaires. Il est quasiment impossible que quelqu'un passe à travers les mailles du filet.»

### Un encadrement très attentif

Aleksandra Papic ne peut que confirmer. Elle a terminé sa formation comme infirmière diplômée ES au sein de Spitex Buchsi-Oenz il y a six mois. Et elle y est restée. «J'avais toujours une personne de contact disponible. C'est important, car à la différence du travail dans un établissement de soins aigus, nous sommes très souvent livrés à nous-mêmes», dit-elle.

Il y a aucun doute pour Pierre Bürki qu'une bonne formation est une priorité absolue: «La démographie nous dit



que jusqu'en 2030, nous compterons 50 % de personnes de 80 ans ou plus. Il faut donc beaucoup plus de personnel soignant.» Pierre Bürki approuve donc la stratégie du canton de Berne qui exige que les institutions de soins de santé offrent un certain nombre de places de formation ou, à défaut, versent des indemnités compensatoires. «La relève professionnelle ne sera suffisante que si nous nous occupons de la formation», dit-il.

### Formation continue en réseau

La formation continue est également importante. Le regroupement des deux Spitex organise la formation continue en interne avec ses propres spécialistes et des experts externes. Elle maintient un bon réseau à l'échelle de la région et collabore avec d'autres organisations telles que l'hôpital de la région Haute-Argovie à Langenthal ou l'EMS Scheidegg Herzogenbuchsee.

Helene Bissegger est convaincue que la formation continue augmente la qualité des soins. «On apprend toujours quelque chose de nouveau et on est forcé de mettre en question son propre comportement et son travail.» Elle accompagne également des employés avec une formation de courte durée, car «chez nous, ils sont souvent livrés à eux-mêmes. Le danger existe qu'ils prennent de mauvaises habitudes qui ne sont pas conformes aux normes.»

### Plus grand, mais pas trop grand

Le directeur de Buchsi-Oenz est convaincu qu'une Spitex de plus grande taille peut travailler mieux, d'une manière plus professionnelle et plus économique. Les exigences des soins à domicile ne cessent d'augmenter, tout comme la pression financière. Une Spitex plus petite n'a souvent pas le choix. Elle doit fusionner avec une entité plus grande qu'elle. «J'ose faire le pronostic que d'ici cinq ans, la région Haute-Argovie n'aura plus sept organisations d'aide et de soins à domicile», dit Pierre Bürki, tout en refusant de voir la panacée dans la création d'unités toujours plus grandes. Il pense que la création d'une seule organisation pour la région avec ses 80 000 habitants n'est probablement pas souhaitable. «Une Spitex doit toujours rester proche de ses

clients. Il y a aussi des tâches qui peuvent avantageusement être externalisées, par exemple une seule Spitex pour enfants pour toute la Haute-Argovie.»

### «Objectif formation»

A partir de l'année prochaine, le district zurichois de Dielsdorf aura sa grande organisation d'aide et de soins à domicile après la fusion de plusieurs institutions jusqu'alors indépendantes (voir article page 10). Max Walter, maire de Regensdorf et chef du projet de fusion, espère des effets similaires à ceux constatés à Herzogenbuchsee: «Dans une organisation d'envergure, la formation professionnelle n'est pas considérée comme accessoire, mais bien comme une activité essentielle. De petites entités ne peuvent pas offrir une formation professionnelle digne de ce nom. Une organisation fusionnée, en revanche le peut.» Les structures d'aide et de soins à domicile ont tout intérêt à offrir des formations. Elles assurent ainsi la relève et évitent de grever leur budget. Car les organisations Spitex du canton de Zurich qui n'offrent pas de formation sont appelées à participer aux coûts de formation des institutions qui le font.

Annemarie Fischer, directrice de l'Association zurichoise des services d'aide et de soins à domicile nuance cependant: «La fusion n'est pas l'unique possibilité pour offrir un enseignement professionnel. Dans le canton de Zurich, le réseau des entreprises formatrices Spicura offre ces services aux EMS et à Spitex.» Grâce à ce réseau, les apprenants reçoivent une formation interentreprises et sont ainsi confrontés à plusieurs domaines de soins. Spicura agit également en tant qu'employeur et décharge ainsi les institutions de toutes les tâches autour d'un contrat d'apprentissage. Le réseau s'occupe d'une sélection professionnelle des apprenants et les encadre pendant l'apprentissage; il se charge des travaux administratifs, reste en contact avec les parents, les écoles et les autorités. Une autre possibilité est, selon Annemarie Fischer, de collaborer dans le secteur de la formation avec des EMS de la région.

Thomas Uhland



### La fusion de Herzogenbuchsee

TU. Spitex Buchsi-Oenz est le résultat de la fusion de Spitex Oenz d'un environnement plutôt rural avec Spitex Herzogenbuchsee, petite ville bernoise. Pierre Bürki (à gauche) souligne qu'il fallait un peu de temps pour conjuguer les deux cultures d'entreprise. Une nouvelle responsable de formation Helene Bissegger (à dr.) a pu être engagée. L'étape suivante est l'intégration de l'organisation voisine Spitex Aarwangen-Schwarzhäusern-Bannwil. Leurs comités ont approuvé la fusion fin juin.



# Trois jeunes champion

Les championnats suisses des métiers pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire ASSC auront lieu cette année du 1<sup>er</sup> au 4 septembre. 21 candidats et candidates relèveront le défi sur le site de l'Olma à St-Gall pour décrocher le titre de champion suisse.

Parmi les participants, Rahel Pomaro de Spitex Aare Nord (SO), Lisa Görsch de Spitex région de Brugg (AG) et Livia Benesch de Spitex Imboden (GR), trois collaboratrices d'organisations de maintien à domicile qui se sont qualifiées pour le championnat. L'OdASanté, l'organisation faîtière suisse pour la formation dans le domaine de la santé, désignera ceux qui iront en 2017 aux «WorldSkills Competitions» à Abu Dhabi. Il s'agit d'un concours professionnel international avec 1000 participants en provenance de 51 pays et représentant 45 métiers. Et qui sont ces trois participantes? Elles expliquent ici ce qui leur plaît dans leur travail quotidien et comment elles se préparent aux championnats.

Nadia Rambaldi

## Livia Benesch



«J'ai fait mon apprentissage à l'hôpital cantonal des Grisons, mais je travaille depuis un an pour la Spitex Imboden à Bonaduz. Parallèlement, j'aimerais obtenir la maturité fédérale et ai donc pris cette voie. Ce qu'il y a de plus beau dans mon métier, c'est qu'il permet aux personnes de rester chez

elles. C'est extrêmement intéressant de rencontrer et de soigner le client dans sa sphère privée. Le contact avec est ainsi très privilégié, mais également très professionnel. Ce que j'aime moins, c'est d'assister à des conflits dans son entourage. Les championnats régionaux ont été une belle expérience. J'ai beaucoup appris lors de l'examen, mais aussi grâce au feedback donné par les patients. Pour les championnats suisses, je consulterai à nouveau les ouvrages de formation, car au quotidien, on ne peut pas toujours suivre le manuel. L'examen sera certainement exigeant. On demande plus de compétences et il faut prendre en charge deux patients à la fois. Heureusement, j'ai un coach qui m'assiste lors des préparations. J'aimerais vraiment gagner, car j'exerce mon métier corps et âme. En outre, ce serait vraiment cool si quelqu'un des soins à domicile pouvait gagner la compétition!»

## OdASanté: la formation n'a que des avantages!

RA. OdASanté est l'organisation faîtière suisse pour la formation dans le domaine de la santé. L'organisation s'engage pour qu'un nombre suffisant de professionnels de la santé soit formé afin de répondre aux besoins. Elle encourage une bonne qualité de formation, également dans la formation continue. La stratégie 2025 d'OdASanté veille à ce que les besoins en professionnels de la santé ayant les compétences opérationnelles soient couverts. En 2015, 3888 assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC) et 1715 diplômés HES ont terminé leur formation. 869 étudiant-e-s ont obtenu le titre de Bachelor of Science (BSc) en soins infirmiers.



# Donnes parmi nous

## Lisa Görsch



«J'ai toujours voulu faire quelque chose de bien et recevoir des échos instantanés pour le travail accompli. J'aime aider les autres et être reconnue pour ce que je fais. J'ai commencé mon apprentissage en 2013 auprès de la Spitex Region Brugg. Les clients se réjouissent de chaque visite. Notre quotidien ne ressemble pas du tout à celui dans un EMS. Je suis encore et toujours fascinée par la joie

de vivre des patients. En ce qui concerne les championnats, il est vrai que la préparation a été intense: j'ai bossé la théorie et réfléchi au déroulement des actions comme on nous l'avait enseigné. La fête de fin d'apprentissage a eu lieu le 23 juin. Mais je n'ai pas terminé avec le manuel d'enseignement. Je l'ai ressorti en vue des championnats suisses et je réviserai les compétences dans la pratique. C'est une très bonne occasion de revoir tout ce qu'on nous a enseigné. La barre pour se qualifier lors des championnats suisses est haute. L'ambiance va être chaude, car il y aura certainement beaucoup de spectateurs. Le niveau sonore sera élevé. Mais j'aimerais vraiment gagner, car je suis une bonne ASSC, toujours à l'écoute du client.»

## Rahel Pomaro



«C'est le hasard qui m'a amené à faire l'apprentissage d'ASSC: j'avais en tête d'apprendre la menuiserie, mais après un stage d'une semaine, je me suis décidée pour Spitex Aare Nord à Rüttenen. Derrière chaque porte, un nouveau défi m'attend. Ce qui me plaît est le contact personnel avec la clientèle. En outre, cela me permet d'être toujours dehors avec mon e-bike, sans surveillance et avec beaucoup de

responsabilités. Mais il y a parfois des situations difficiles. Par exemple quand j'essaie de convaincre une personne souffrant de démence de faire sa toilette. Il faut beaucoup de compréhension et d'empathie. Mon travail me plaît à tel point que j'ai décidé de suivre l'école spécialisée à partir du mois de septembre. Les championnats suisses de septembre seront une bonne occasion d'actualiser les connaissances acquises. J'ai l'intention de parcourir encore une fois les compétences avec ma formatrice et de passer en revue la procédure des soins. Mon point faible est ma nervosité. J'ai une bonne écoute, mais dès qu'on m'observe, je deviens nerveuse. Bien sûr, m'envoler en 2017 vers Abu Dhabi serait fantastique! Mais je participe avant tout aux championnats parce que j'aime apprendre pour préparer mon avenir.»

Annonce

## Votre partenaire pour toutes les questions d'hygiène:

- Cours
- Controls
- Audits
- Conseils
- Requalification

der Link zur Hygiene | le lien vers l'hygiène

[www.hygienepass.ch](http://www.hygienepass.ch)



**ABA**  
HYGIENE CONTROL COMPANY

**ABA SA**  
Hauptstrasse 76  
3285 Galmiz

Tél. 026 672 90 70  
[info@hygienepass.ch](mailto:info@hygienepass.ch)

Produits actuels et offres spéciales dans notre shop en ligne sous [www.almedica.ch](http://www.almedica.ch)