

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

Artikel: "Un système qui s'est avéré efficace"

Autor: Rambaldi, Nadia

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-852769>

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: 02.05.2026

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

«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 finissons 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.