

**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:** - (2014)

**Heft:** 2

  

**Artikel:** Fidèles, fidèles...

**Autor:** Wenger, Susanne

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-852988>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 03.02.2025

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

# Fidèles, fidèles...

Comment les organisations d'aide et de soins à domicile peuvent-elles éviter que le personnel soignant ne quitte le navire? Une étude montre que les moments difficiles dans une carrière doivent être amortis.



Photo: iStock

sw. Selon les endroits, le personnel soignant se fait rare en Suisse, ce qui va encore s'accroître avec le vieillissement de la population. Il s'agit donc de former et recruter, mais également de fidéliser les soignants. Car le taux de départs est élevé. En 2006, l'étude européenne NEXT menée auprès de plus de 40 000 infirmières et infirmiers montrait que beaucoup d'entre eux ne pouvaient pas imaginer exercer leur profession jusqu'à la retraite. Leurs raisons étaient multiples: conditions-cadre défavorables, horaires, absence de perspectives de développement, etc. En Suisse, comme le dit le Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé de 2009: «Les mesures visant à maintenir les collaborateurs dans le monde du travail recèlent un grand potentiel.»

## L'engagement est là

En 2012, l'équipe chargée de l'étude CaRe dirigée par Nathalie Amstutz, professeure à l'Institut de gestion du personnel et d'organisation de la HES d'économie à Olten, a contacté des infirmières et infirmiers de toutes les organisations d'aide et de soins à domicile à but non lucratif, des établissements médico-sociaux (EMS) et des hôpitaux du canton de Soleure ainsi que de l'hôpital cantonal d'Aarau. Plus de 1000 personnes ont répondu à l'enquête. Première constatation: les infirmières et infirmiers s'identifient à leur profession et à leur institution. «Ils travaillent avec engagement, professionnalisme et enthousiasme», constate Nathalie Amstutz. Deuxièmement: les institutions dans le domaine de la santé ont un rôle déterminant à jouer pour que le personnel infirmier reste à bord. La dé-



«Cela vaut la peine de miser sur le développement du personnel», conclut une équipe de chercheurs dirigée par Nathalie Amstutz, professeure à la Haute école spécialisée (HES) du Nord-Ouest de la Suisse, après avoir interrogé plus de 1000 infirmières et infirmiers. Photo: m. à d.

cision de rester ou partir correspond à des moments critiques de la vie professionnelle. «Les jeunes entre 22 et 26 ans réalisent qu'une fois leur formation terminée, on ne leur fait plus de faveurs», explique Nathalie Amstutz. Ils sont alors obligés de trouver leurs marques dans l'organisation du travail et de prendre des responsabilités. Le fait d'accompagner les jeunes dans leur entrée dans la vie professionnelle permet d'augmenter les chances qu'ils restent. Les interruptions de l'activité professionnelle sont également à considérer, car elles ne sont pas uniquement dues à des raisons familiales comme la venue d'un enfant, par exemple: «Près de la moitié des infirmières interrogées le font plutôt pour entreprendre une formation postdiplôme ou un voyage!» Les institutions doivent donc anticiper à temps leur retour dans la profession. Si l'on aborde le sujet lors de l'entretien de départ, c'est trop tard.

#### Se réinsérer à 45 ans

L'étude révèle un fort potentiel parmi les personnes de 45 à 55 ans. «A cet âge, beaucoup d'anciennes infirmières souhaitent réintégrer la profession», remarque Nathalie Amstutz. Certaines voudraient augmenter leur taux d'activité après s'être consacrées à leur famille, d'autres aimeraient compléter leur formation. Les institutions qui tiennent compte de leurs souhaits sont gagnantes. Quant à l'expérience des infirmières de plus de 55 ans, elle est précieuse pour l'institution. Les employées de cet âge ont toutefois besoin d'horaires qui leur garantissent suffisamment de temps de repos. Suite aux résultats obtenus, l'équipe chargée de la recherche CaRe est en train de mettre en place des instruments pour la pratique. Elle élabore par exemple un module de formation à l'intention des responsables et un kit de carrière online pour les infirmières. Ces deux projets seront présentés le 12 juin prochain lors d'une journée d'études à la HES d'Olten.

**Pour que le personnel infirmier ne rende pas son tablier, il faut intervenir au bon moment.**

