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: - (2019)

Heft: 5

Artikel: Miser sur la formation et le développement des compétences

Autor: Guéry, Flora / Fellay Morante, Sandrine

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-928256

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: 17.07.2025

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

Image: iStock/photomontage

Miser sur la formation et le développement des compétences

L'institution genevoise de maintien à domicile (imad) soutient la formation et la qualification de son personnel soignant pour pouvoir délivrer des prestations de qualité à ses clients, dont les besoins se sont accrus et diversifiés. Le centre de compétences et gestion des carrières (CCGC), mis en place dans le cadre de la politique des ressources humaines de l'institution, vise ainsi à accompagner les collaboratrices et les collaborateurs dans leur évolution professionnelle et à développer leurs compétences. Le point avec Sandrine Fellay Morante, directrice du CCGC.

Magazine ASD: **Le centre de compétences et gestion des carrières (CCGC) est un service rattaché à la direction des ressources humaines de l'institution genevoise de maintien à domicile (imad). Il permet de faire face à l'évolution des prestations fournies par le développement des compétences du personnel à un niveau global de l'institution. Il sert également de support aux responsables de proximité ou aux cadres qui sont confrontés à des problématiques auxquelles les réponses à apporter sont en lien avec la formation. Pour commencer, pouvez-vous nous dire dans quel contexte le CCGC a-t-il été mis sur pied?**

Sandrine Fellay Morante: Le CCGC a débuté ses activités dans le cadre de la politique des ressources humaines (RH) de l'institution. Depuis plusieurs années, son rôle se renforce progressivement avec la coordination de tous les acteurs de

l'institution, laquelle a pour objectif de permettre au personnel d'acquérir les compétences adéquates afin de délivrer des prestations de qualité au quotidien. Le CCGC travaille notamment en fonction support de la direction des opérations afin de répondre aux besoins métiers. Cela s'inscrit aussi dans un contexte général de pénurie de professionnels des soins. Plus globalement, au niveau suisse et dans le canton de Genève, les besoins en prestations de santé se diversifient et s'accroissent avec le vieillissement de la population. C'est pourquoi le renforcement et la mise à jour des compétences de nos collaboratrices et collaborateurs – imad en compte plus de 2300 – sont extrêmement importants.

La politique de formation d'imad comprend trois axes: l'accueil et l'intégration des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs, la formation continue ainsi que la préparation de l'avenir et de la relève. Pourquoi mettez-vous un point d'honneur à accueillir chaque personne qui débute sa carrière au sein de votre institution?

Imad se veut un employeur attractif et accorde beaucoup d'importance à l'accueil et l'encadrement des personnes qui arrivent au sein de notre institution. Accueillir, c'est symbolique. Cela donne d'emblée un aperçu de la culture d'entreprise et de la politique menée par les ressources humaines de notre institution. Depuis un an et demi, nous avons renforcé cet accueil en proposant une journée durant laquelle les collaboratrices et collaborateurs reçoivent toutes les informations nécessaires à leur nouveau travail. A cette occasion, nous les invitons par exemple à se mettre dans la peau d'une personne âgée. Pour les sensibiliser à cette population, nous leur proposons d'utiliser un simulateur de vieillissement. Cela permet à chacune et à chacun, travaillant ou non dans les soins, de réaliser en partie ce que peuvent être les effets du grand âge sur la motricité d'un individu.

Qu'en est-il de l'intégration des nouveaux membres du personnel?

Beaucoup de moyens sont mis en place afin de faciliter leur intégration dans chacune des fonctions, ce qui est appréciable du point de vue de la personne qui a été engagée. Nous avons établi un cursus qui est construit par fonction, notamment pour les professions soignantes. Un certain nombre d'heures de formation sont organisées pendant les premiers mois d'arrivée. Ces formations portent sur les différents aspects du métier, à l'instar de l'évaluation des clients et de la qualité des soins. Elles permettent au personnel soignant de délivrer l'ensemble des prestations requises. Etant donné que les collaboratrices et les collaborateurs de l'Aide et soins à domicile ont la particularité de se rendre seuls en intervention la plupart du temps, il est nécessaire de les outiller afin que toutes et tous se sentent rapidement à l'aise au domicile des clients.

«Encourager la formation continue de notre personnel est un moyen pour nous de fournir des prestations de qualité.»

Sandrine Fellay Morante

La formation continue du personnel vous tient également à cœur. Pour quelle raison est-ce nécessaire d'encourager les employés à développer leurs connaissances tout au long de leur parcours professionnel?

La formation continue permet de maintenir les compétences acquises, mais également de les adapter aux besoins des clients, qui évoluent. La typologie des clients se diversifie, et la clientèle s'accroît en termes de volume.

Biographie express

Sandrine Fellay Morante, 49 ans, est directrice depuis plus de six ans du centre de compétences et gestion des carrières (CCGC) de imad. Infirmière spécialisée puis responsable d'équipe, elle a travaillé en milieu hospitalier pendant dix ans. Après l'obtention d'un master en sciences de l'éducation et une expérience dans le secteur horloger, elle a occupé la fonction de spécialiste formation dans le secteur bancaire. Elle a également publié des textes sur la formation d'adultes dans le cadre de collaborations avec les Universités de Genève et de Lausanne.

Des pathologies qui étaient peut-être peu fréquentes à une époque deviennent plus courantes aujourd'hui. Or, cela nécessite de donner des axes de formation pour répondre à cette réalité. Le fait d'encourager la formation continue de nos collaboratrices et de nos collaborateurs est un moyen pour nous de fournir des prestations de qualité. Un autre exemple qui leur démontre notre soutien réside dans notre politique au niveau des formations postgrades. De telles formations permettent de développer des connaissances pointues sur certains sujets comme l'éducation thérapeutique et les soins palliatifs. Avec les évolutions du système de santé et les mutations des prestations domiciliaires, le CCGC peut progressivement permettre de faire profiter ses partenaires de l'expertise des collaboratrices et des collaborateurs d'imad à travers l'organisation de formations.

La formation: un enjeu crucial pour imad

L'institution genevoise de maintien à domicile (imad) comprend trois axes en matière de politique de formation: l'accueil et l'intégration des nouveaux employés, la formation continue ainsi que la préparation de l'avenir et de la relève. En nombre de jours de formation, le volet «accueillir et intégrer» représente jusqu'à présent 1741 jours, le volet «former en continu» 2908 jours et le volet «préparer l'avenir et la relève» 17 036 jours. Au niveau des formations postgrades dans le domaine des soins, imad a identifié cinq domaines de compétences clés (santé mentale, évaluation clinique, soins palliatifs et oncologie, éducation thérapeutique et formation de la relève) et propose actuellement sept certificats d'études supérieures (CAS) auprès notamment de l'Université de Genève et des Hautes écoles de santé de Genève et de Lausanne, ainsi qu'un diplôme interuniversitaire (DIU) à l'Université de Lyon. Ces formations tout comme les domaines identifiés sont amenés à croître et à se diversifier à l'avenir en fonction des besoins de l'institution: «A imad, nous mettons en place des dispositifs pour former notre personnel en fonction des besoins recensés, en collaboration avec la direction des opérations», relève Sandrine Fellay Morante, directrice du centre de compétences et gestion des carrières (CCGC).

Depuis 2011, imad a formé plus de 300 collaboratrices et collaborateurs en cours d'emploi pour l'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC). Actuellement, 14 employés sont en cours de formation modulaire pour la fonction d'ASSC. Ce type de formation permet d'intégrer et de qualifier toute personne ayant besoin de compléments de formation par le biais de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) (voir Magazine ASD 6/2018). En 2019, un tiers des apprentis en formation duale ayant reçu un CFC d'ASSC dans le canton de Genève a été formé à imad, qui a triplé ses effectifs d'apprentis en trois ans. «Comme nous recherchons activement à avoir des ASSC dans nos équipes, nous avons mis en place un modèle d'encadrement et de formation sur le terrain pour les apprentis intéressés par cette fonction et nous l'avons adapté spécifiquement à la réalité domiciliaire», précise Sandrine Fellay Morante.

Justement, qui sont ces partenaires?
Nos partenariats sont extrêmement nombreux. Nous collaborons tout d'abord avec des institutions comme les hôpitaux et les établissements médico-sociaux. Nous disposons d'un catalogue de formation continue conjoint (Réseau santé-social) auquel l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs peuvent s'inscrire. Il s'agit d'un axe de formation individuelle. Nous avons aussi établi un partenariat avec les hautes écoles spécialisées (HES) ainsi qu'avec le centre interprofessionnel de simulation. Il s'agit d'un centre de formation né de la volonté de quatre partenaires – l'Université de Genève, les HES, les Hôpitaux universitaires de Genève et imad – pour travailler sur la formation prégraduée et postgraduée des professionnels, avec l'idée de renforcer la collaboration interprofessionnelle, qui est déjà une réalité aujourd'hui.

Comme évoqué en amont, votre institution contribue en grande partie à former les professionnels de demain aux différents métiers des soins, autant d'un point de vue qualitatif que quantitatif (lire encadré). Comment préparez-vous l'avenir?
A l'heure actuelle, imad est l'un des employeurs genevois formant et employant le plus d'assistantes et d'assistants en soins et santé communautaire (ASSC) en fonction. Pour préparer l'avenir, nous avons mis en place une politique destinée à former la relève. Ce dispositif s'inscrit également dans le cadre du programme cantonal genevois de lutte contre la pénurie des professionnels de la santé. Nous avons aussi développé un plan directeur d'apprentissage qui décrit l'ensemble des mesures que nous mettons en place pour encadrer nos apprentis. Fin juin, plus d'un tiers des apprentis ASSC diplômés ont suivi leur formation duale à imad. A relever que la formation à imad s'effectue également grâce aux responsables et aux équipes de terrain qui œuvrent pour former les ASSC en Validation des acquis de l'expérience (VAE), les apprentis et les stagiaires.

Parallèlement à cette politique de la relève mise en place en 2016, nous avons qualifié plus de 300 collaboratrices et collaborateurs en cours d'emploi depuis 2011. Parmi eux se trouvaient des aidessoignantes et des aides familiales. Nous leur avons permis de se qualifier sur leur temps de travail et d'obtenir un CFC d'ASSC afin d'occuper cette fonction à imad. Cela a représenté un effort important de notre part. A noter que nous sommes très heureux d'avoir obtenu, en 2016, le Prix de l'entreprise formatrice dans le domaine santé-social.

Interview: Flora Guéry