



1

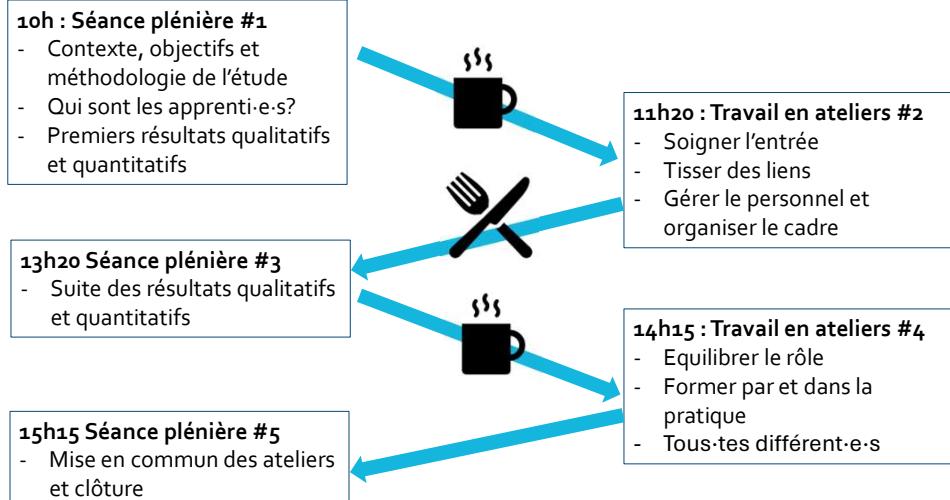
Objectifs de la journée

- **Présenter les premiers résultats** de la recherche «Staying on Board» sur le rôle des entreprises formatrices dans la formation et la rétention des apprenti·e·s ASSC
- Les discuter et **les confronter à votre expérience** de professionnel·le·s du secteur,
- Explorer ensemble les **pistes d'action et pratiques concrètes**

2

2

Au programme



3

3

Fonctionnement des ateliers

- 2 ateliers (AM & PM), 3 thèmes par atelier
- Groupes et salles prédéfinies : voir verso des cavaliers et plan des salles
- A préparer dès les exposés, en complétant les post-it selon couleurs
 - 🟡 **Question / interrogation** → Quelles questions ou réflexions la présentation des résultats a-t-elle fait émerger ?
 - 🟢 **Expérience / anecdote** → Quelle situation vécue, observation ou expérience souhaitez-vous partager en lien avec ce thème ?
 - 🟣 **Piste / recommandation** → Quelle idée concrète, proposition d'action ou piste d'amélioration pourrait être mise en œuvre ?
- Temps d'échange en atelier, autour de chacun des 3 thèmes

4

4

Echanges et diffusion des informations

Présentation des résultats :

- Intermédiaires, préalables au rapport pour le SEFRI
- Diffusion restreinte, discréetion quant aux institutions, anonymat quant aux personnes interrogées

Echanges en ateliers :

- Partage et écoute bienveillante
- Confidentialité et anonymisation des informations qui seront utilisées

Prise de photos :

- Pour bulletin du laboratoire RIFT et archives d'équipe
- Merci de nous signaler si vous ne souhaitez pas apparaître sur les photos

5

5

Présentation de l'étude

- 
- Contexte
 - Questions de recherche
 - Méthodologie quali x quanti
 - Thèmes traités

6

6

3

Contexte de l'étude

- Crédit du CFC Assistant·e en Soins et Santé Communautaire (ASSC) en 2004
- 5000 apprenti·e·s formé·e·s par an en Suisse
- MAIS**
- Faible taux de rétention dans la profession et dans l'entreprise formatrice:
 - 1/3 des apprenti·e·s ont commencé une formation d'infirmier·e·s 1 an après
 - Après 5 ans: 26% sont encore ASCS, 20% ont quitté le secteur des soins (Trede et al., 2022)
 - Mobilité horizontale entre secteurs: en début de carrière : des soins longues durée et soins à domicile vers les institutions de soins aigus (Grønning et al., 2022; Trede et al., 2017)
- Ratio bénéfices/couts moyen proche de zéro pour les entreprises formatrices
(4^{ème} enquête couts/bénéfices, OBS IFFP, 2019; 5^{ème} enquête couts/bénéfices, HEFP, 2025)

Focus sur:

- Les possibilités d'action dans les entreprises formatrices
- Les choix de carrière des diplômé·e·s après l'apprentissage

7

7

Les questions de recherche

1

Qu'est-ce qui explique l'engagement et l'intention de rester des apprenti·e·s ASCS dans

- L'entreprise formatrice ?
- Le métier d'ASSC ?
- Les soins de santé?

2

Quelles sont les ressources et les caractéristiques de l'environnement mis en place dans l'entreprise formatrice qui influencent les choix des apprenti·e·s ?

3

Existe-t-il des variations selon les

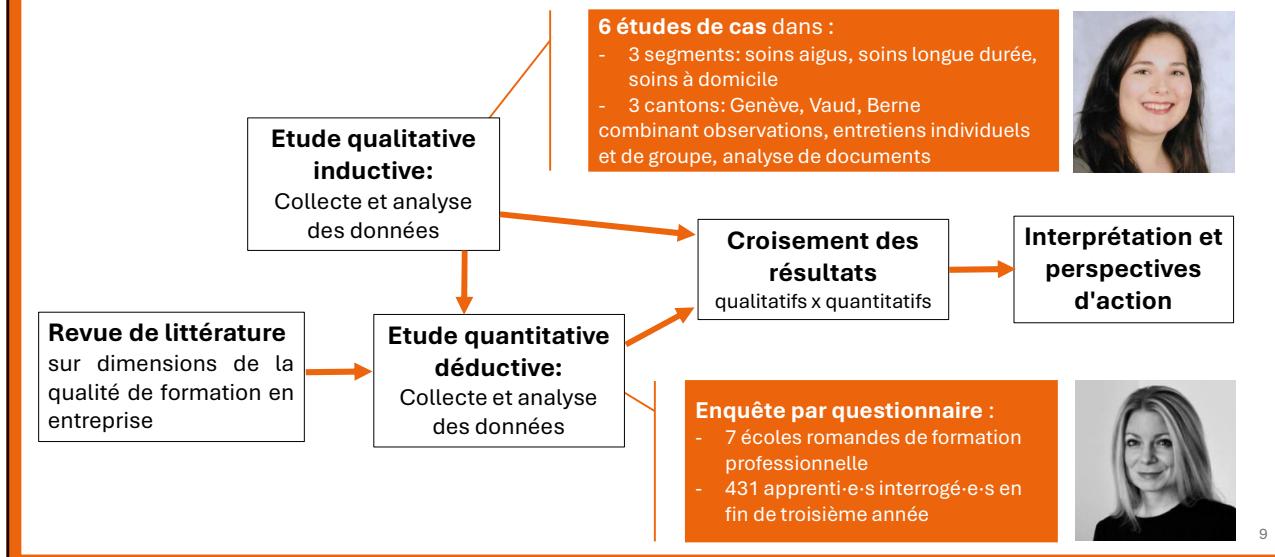
- Segments de soins: aigus, longue durée, domicile ?
- Cursus de formation: dual, école, raccourci?
- Cantons ?

8

8

4

Méthodologie mixte quali-quant



9

Enquête quantitative - échantillon

Canton	# apprenti-e-s	# écoles	# classes	Cursus de formation			Segment des soins		
				Apprentissage dual (ou mixte)	Ecole à temps plein	Formation raccourcie en 2 ans	Hôpital	Longue durée	Domicile
Genève	45	1	2	36	0	9	11	25	9
Vaud	157	3	12	95	57	5	51	90	16
Bern	53	2	4	22	13	18	9	25	19
Fribourg	56	1	4	50	6	0	19	31	6
Neuchâtel	29	1	3	28	0	1	10	15	4
Jura	21	1	2	12	8	1	13	5	3
Valais	70	1	4	61	6	3	28	38	4
Total	431	10	31	304	90	37	141	229	61

10

10

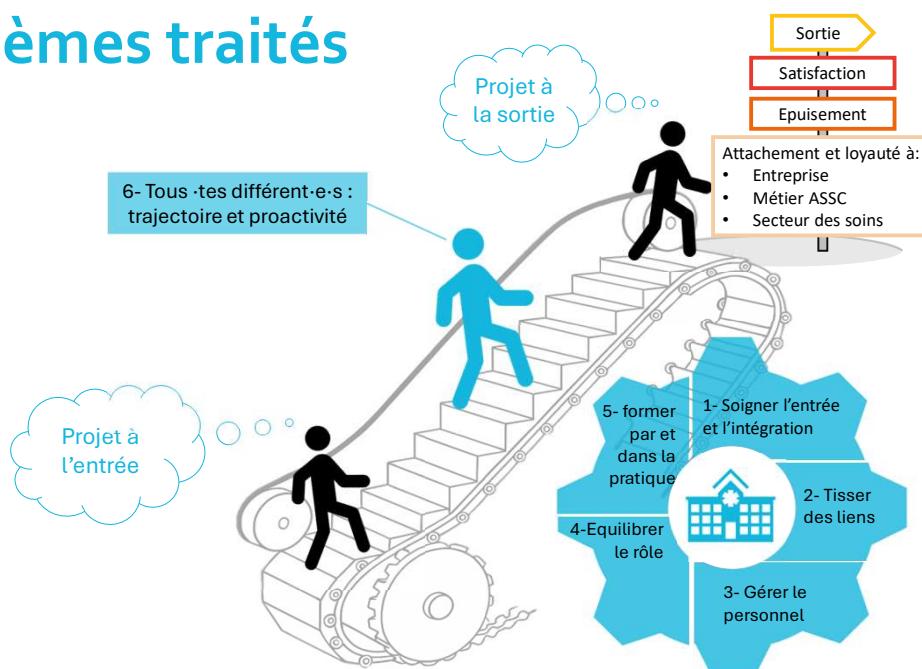
Enquête qualitative - présentation des cas

Institution	Canton	Type de structure	N° Apprenti-e	Age	Type de formation
Cas 1	Genève (GE)	Soins aigus	A1	20- 25	Apprentissage dual
			A2	20- 25	Apprentissage dual
			A3	20- 25	Apprentissage dual
Cas 2	Vaud (VD)	Soins aigus	A4	> 25	Apprentissage dual
			A5	18- 20	Ecole à temps plein
			A6	20- 25	Apprentissage dual
Cas 3	Berne (BE)	Soins aigus	A7	20- 25	Apprentissage dual
			A8	20- 25	Apprentissage dual
Cas 4	Vaud (VD)	Soins de longue durée	A9	20- 25	Formation raccourcie en 2 ans
			A10	18- 20	Apprentissage dual
Cas 5	Genève (GE)	Soins à domicile	A11	20- 25	Apprentissage dual
			A12	20- 25	Apprentissage dual
Cas 6	Berne (BE)	Soins de longue durée	A13	18- 20	Apprentissage dual
			A14	> 25	Formation raccourcie en 2 ans

11

11

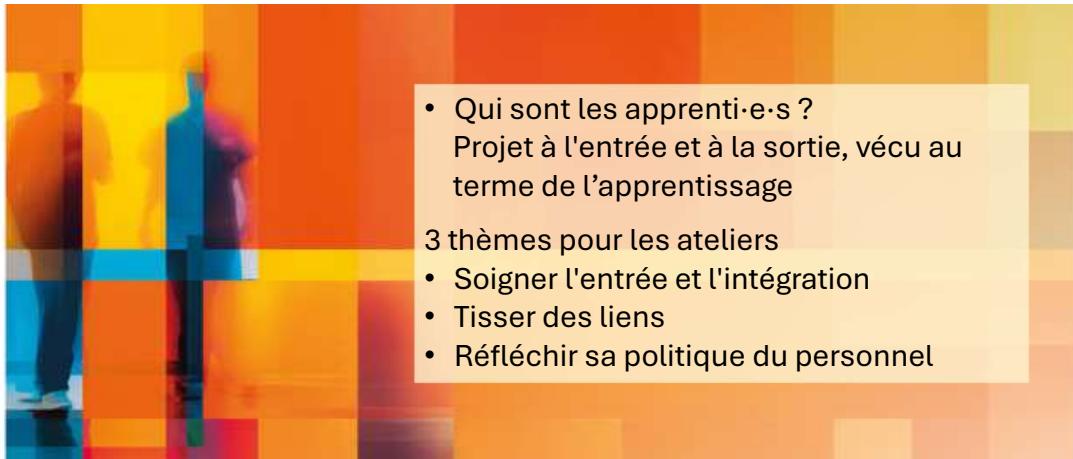
Thèmes traités



12

12

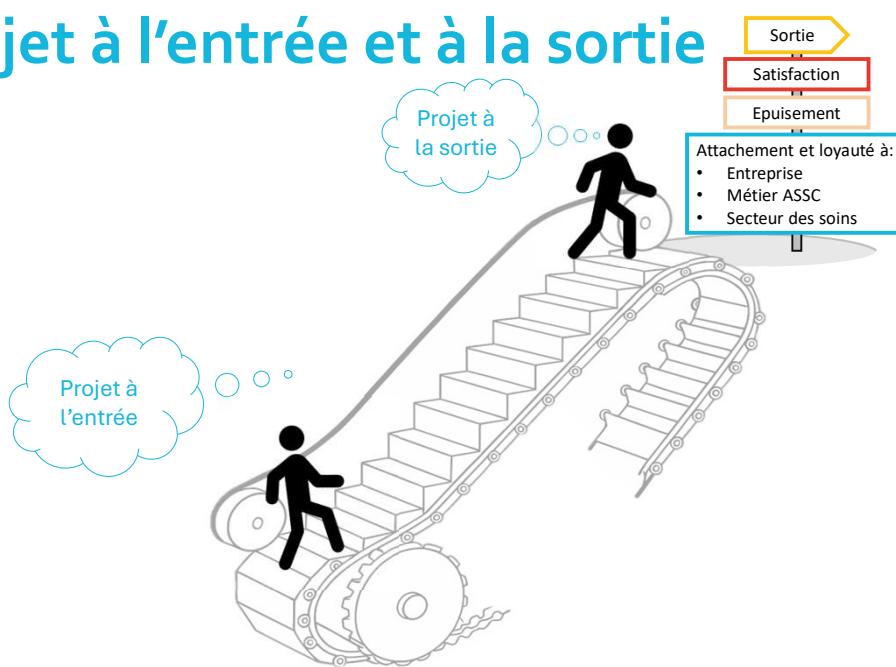
Première partie des résultats



13

13

Projet à l'entrée et à la sortie



14

14

Projet à l'entrée et à la sortie

	À l'entrée	À la sortie
Devenir ASSC	27 % (N = 114)	29 % (N = 125)
Poursuivre des études supérieures dans le secteur des soins	66 % (N = 283)	60 % (N = 258)
Autre	16 % (N = 70)	22 % (N = 95)

Tableau 1: Pourcentages

Choix à l'entrée	Choix à la sortie	N
ASSC	ASSC	46
ASSC	Etudes sup. soins	25
ASSC	Autre	7
ASSC	Indéterminé	9
Etudes sup. soins	ASSC	23
Etudes sup. soins	Etudes sup. soins	174
Etudes sup. soins	Autre	36
Etudes sup. soins	Indéterminé	28
Autre	ASSC	12
Autre	Etudes sup. soins	16
Autre	Autre	22
Autre	Indéterminé	1
Indéterminé	ASSC	10
Indéterminé	Etudes sup. soins	6
Indéterminé	Autre	6
Indéterminé	Indéterminé	7

Tableau 2: Analyse détaillée des flux



15

15

Projet à l'entrée et à la sortie

Résultats qualitatifs

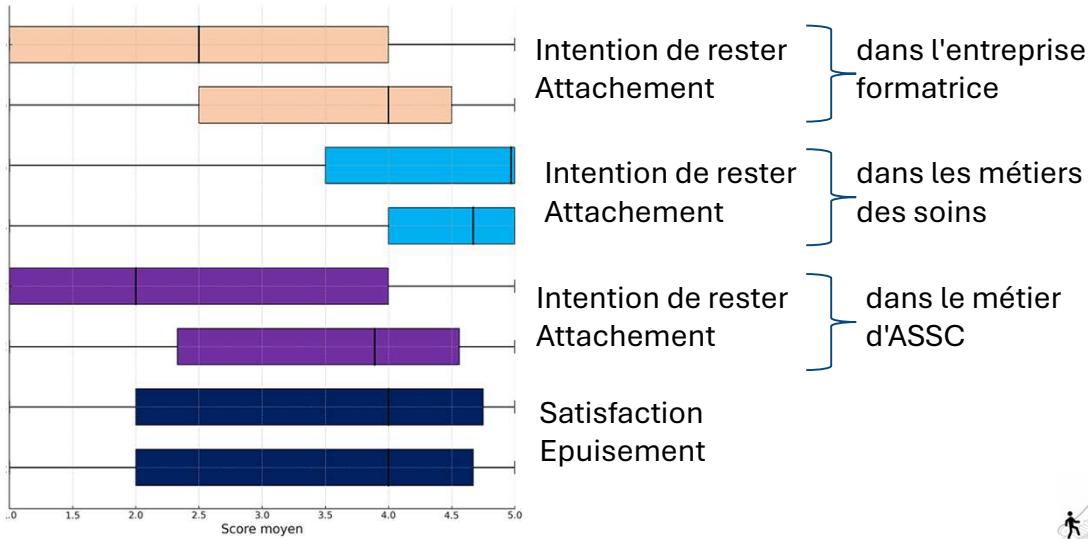
Apprenti·e	Aspiration initiale	Projet d'avenir
C1_A1	Faire des études tertiaires en soins	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C1_A2	Faire des études tertiaires en soins	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C1_A3	Devenir ASSC	Rester ASSC
C2_A1	Devenir ASSC	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C2_A2	Faire des études tertiaires en soins	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C2_A3	Obtenir CFC pour des études tertiaires sans définition du domaine	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C3_A1	Obtenir CFC	Quitter les soins
C3_A2	Obtenir CFC pour des études tertiaires sans définition du domaine	Rester ASSC + faire étude tertiaire en soin ou en dehors des soins
C4_A1	Faire des études tertiaires en soins	Faire des études tertiaires de soin ou quitter les soins
C4_A2	Devenir ASSC	Rester ASSC
C5_A1	Faire des études tertiaires en soins	Rester ASSC sur le court terme + étude tertiaire en soins
C5_A2	Faire des études tertiaires en soins	Rester ASSC
C6_A1	Obtenir CFC pour des études tertiaires sans définition du domaine	Rester ASSC + faire étude tertiaire en soin ou en dehors des soins
C6_A2	Devenir ASSC	Rester ASSC



16

16

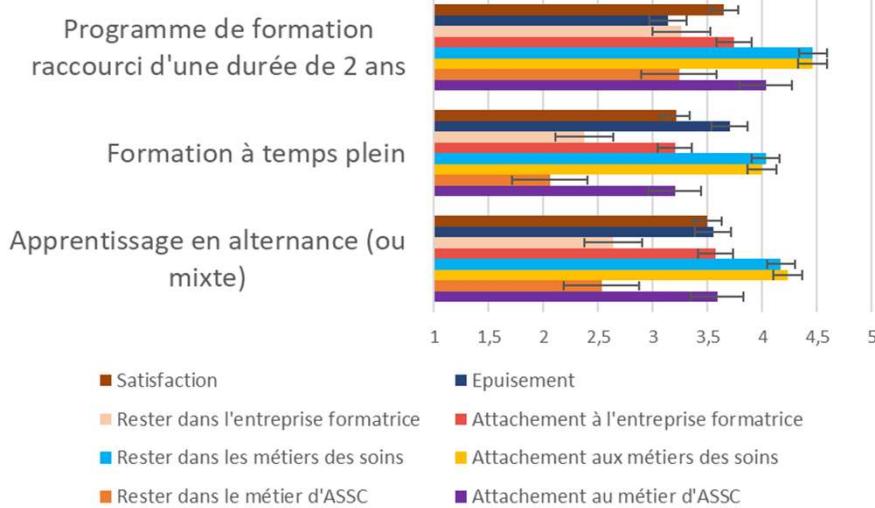
Le vécu au terme de l'apprentissage



17

17

Variations selon les programmes de formation?



18

18

Variations selon les programmes de formation?

L'attachement et l'intention de rester

- dans le métier d'ASSC
 - dans l'entreprise formatrice
- sont
- plus élevés dans le programme de formation raccourci
 - moins élevés dans la formation à temps plein



19

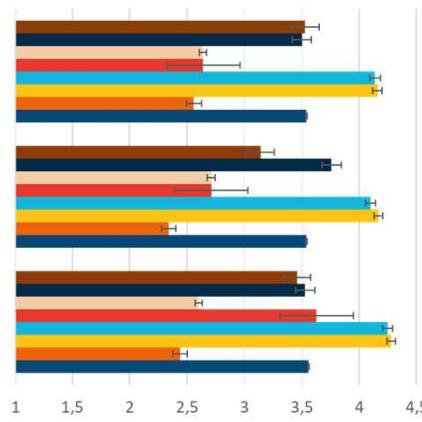
19

Variations selon les segments des soins?

Etablissement de soins de longue durée

Soins à domicile

Hôpital



■ Satisfaction

■ Rester dans l'entreprise formatrice
■ Rester dans les métiers des soins
■ Rester dans le métier d'ASSC

■ Epuisement

■ Attachement à l'entreprise formatrice
■ Attachement aux métiers des soins
■ Attachement au métier d'ASSC



20

20

10

Variations selon les segments des soins?

Pas de différences significatives entre

- Soins de longue durée
- Soins à domicile
- Soins hospitaliers

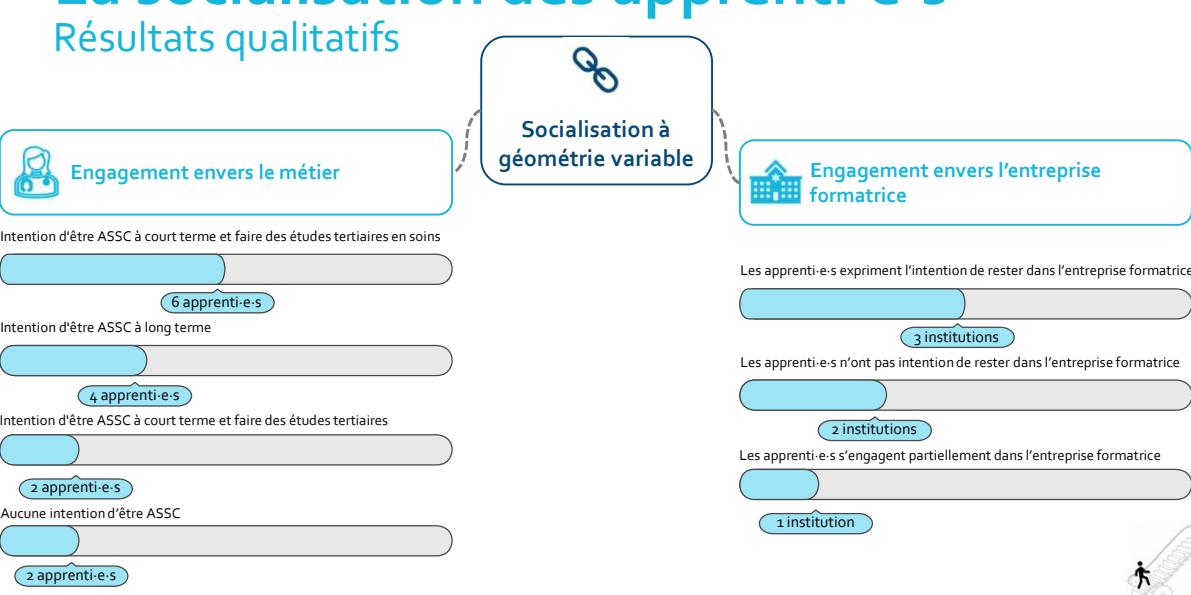


21

21

La socialisation des apprenti·e·s

Résultats qualitatifs



22

22

3 thèmes



Post-it pour les ateliers

- 1 **De la sélection à l'intégration :** L'importance des premiers contacts et de l'entrée dans l'entreprise formatrice.
- 2 **Tisser des liens :** L'importance des relations de travail dans l'intégration et la fidélisation des apprenti·e·s.
- 3 **Réfléchir sa politique du personnel :** Gérer le cadre organisationnel pour soutenir l'apprentissage.

- Questions / interrogations sur les résultats
- Expériences / situations vécues / anecdotes à partager
- Pistes / recommandations / propositions d'action

23

23

Soigner l'entrée et l'intégration

Introduction



L'importance des premiers contacts et de l'entrée dans l'entreprise formatrice

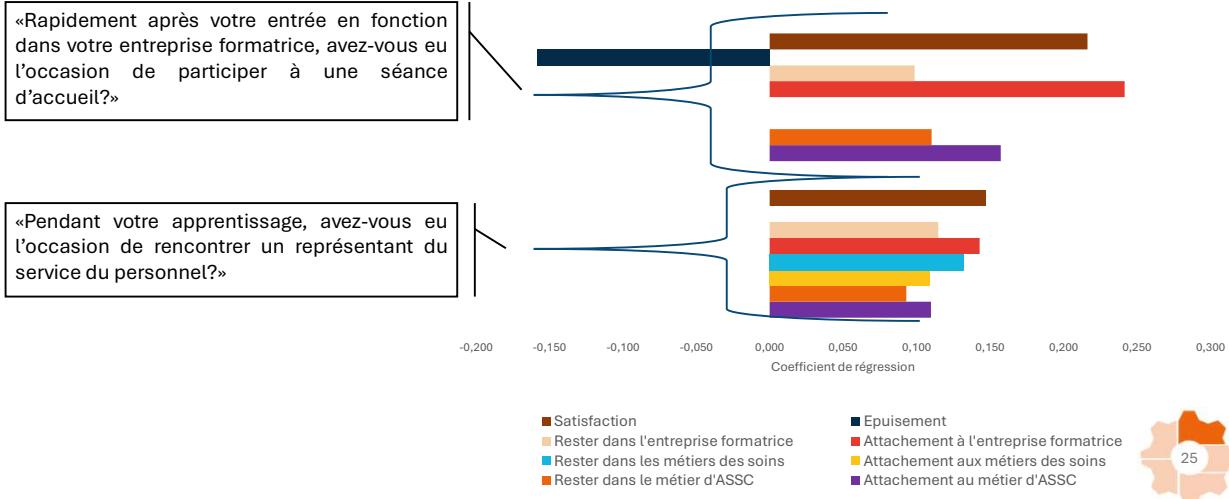
- ⇒ Quels ont été les contacts pendant le processus de sélection? Ont-ils joué un rôle?
- ⇒ Comment les apprenti·e·s ont-ils/elles été intégré.e.s ? Comment ont-ils/elles vécu cette intégration?

24

24

Soigner l'entrée : les premiers contacts

Résultats quantitatifs



25



Soigner l'entrée : les premiers contacts

Résultats quantitatifs

Les apprenti·e·s qui ont bénéficié

- d'une séance d'accueil et
- d'une rencontre avec un représentant du service du personnel

sont aussi celles et ceux qui sont les plus satisfait·e·s et les plus attaché·e·s à leur entreprise formatrice



26

Soigner l'entrée : les premiers contacts

Résultats qualitatifs

Postulation via dossier



Les candidat·e·s soumettent leurs demandes via le portail en ligne ou par courriel

Entretien individuel



Les candidat·e·s ont un entretien avec les ressources humaines, et/ ou le responsable de la formation

Immersion terrain



Les candidat ·e·s passent une journée ou plus à observer le travail quotidien dans un service de soins.

Engagement



Permet à l'apprenti·e de :

- ⇒ Connaitre le métier, les tâches
- ⇒ Connaitre l'équipe , l'organisation



27

Le processus d'intégration : accompagner l'entrée Résultats quantitatifs

«Les nouveaux-elles arrivant·es dans l'entreprise formatrice avaient le sentiment d'être « dans le même bateau »

«Lorsque je demandais de l'aide au personnel de formation ou à mes collègues, ils-elles me soutenaient immédiatement»

«J'ai acquis une compréhension claire de mon rôle dans l'entreprise formatrice en observant mes collègues plus expérimentés»

«Je connaissais mon plan de formation»

Onboarding collectif

Mentoring

Exposition à des collègues expérimenté·e·s

Formalisation du plan de formation

-0,200 -0,100 0,000 0,100 0,200 0,300 0,400

Coefficient de régression

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ■ Satisfaction | ■ Epuisement |
| ■ Rester dans l'entreprise formatrice | ■ Attachement à l'entreprise formatrice |
| ■ Rester dans les métiers des soins | ■ Attachement aux métiers des soins |
| ■ Rester dans le métier d'ASSC | ■ Attachement au métier d'ASSC |



28

Le processus d'intégration : accompagner l'entrée

Résultats quantitatifs

Les apprenti·e·s qui ont

- été mis en contact avec des collègues expérimentés
- suivi un plan de formation formalisé

sont aussi celles et ceux qui sont les mieux intégré·e·s



29

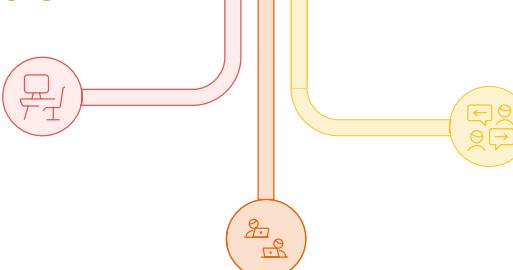
Le processus d'intégration

Résultats qualitatifs

Intégration collective et formelle

L'intégration repose soit sur une journée d'accueil structuré spécifique aux apprenti·e·s

«M : On nous a remis nos manuels de formation, où c'est l'entreprise qui doit te les donner. On a fait un tour pour se présenter. On a, on a parlé de ce qu'on attendait de notre apprentissage. On a parlé des devoirs qu'on avait et des droits qu'on avait aussi. Et voilà, c'était une journée intéressante. Ça m'a permis aussi de connaître les autres apprentis qui sont dans le même apprentissage que moi, dans la même entreprise que moi, et de pouvoir avoir déjà quelques têtes familières quand on arrive à l'école. Donc c'était pas mal.» CAS 5



Pas d'intégration

Les apprenti·e·s indiquent ne pas avoir bénéficié de démarches d'intégration

F : Ben au début, c'était très compliqué. Tout au début, je n'étais pas très bien accueillie, pas très bien accompagnée, et cetera.

Intégration individuelle et informelle

L'intégration repose sur des démarches informelles assurées directement dans les services par les formateurs ou les collègues

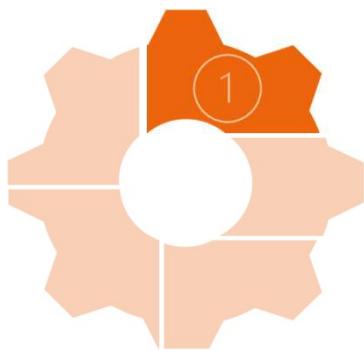
Mais par contre la journée d'accueil j'ai eu ma chef en fait qu'elle m'a promenée dans tout l'hôpital. Elle m'a montré tous les lieux. Elle m'a fait connaissance avec l'équipe de tous les étages et pour moi, c'est comme si c'était une journée d'accueil



30

Soigner l'entrée et l'intégration

Que retenir ?



- Importance d'accompagner l'intégration des apprenti·e·s, dès la sélection et les premiers contacts, le temps de l'adaptation
- Valoriser en particulier:
 - Une immersion (essai, stage) pendant le processus de sélection
 - Un temps d'accueil, collectif ou individuel
 - L'exposition à des collègues expérimentés
 - La formalisation du plan de formation

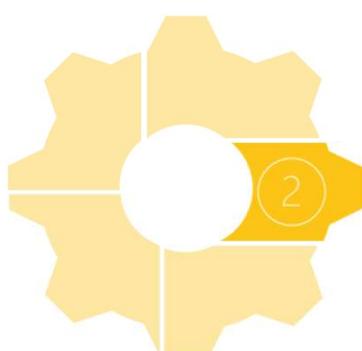
Et pour vos apprenti·e·s, quelles sont les pratiques d'intégration mises en place?

31

31

Tisser des liens

Introduction



L'importance des relations de travail dans l'intégration et la fidélisation des apprenti·e·s.

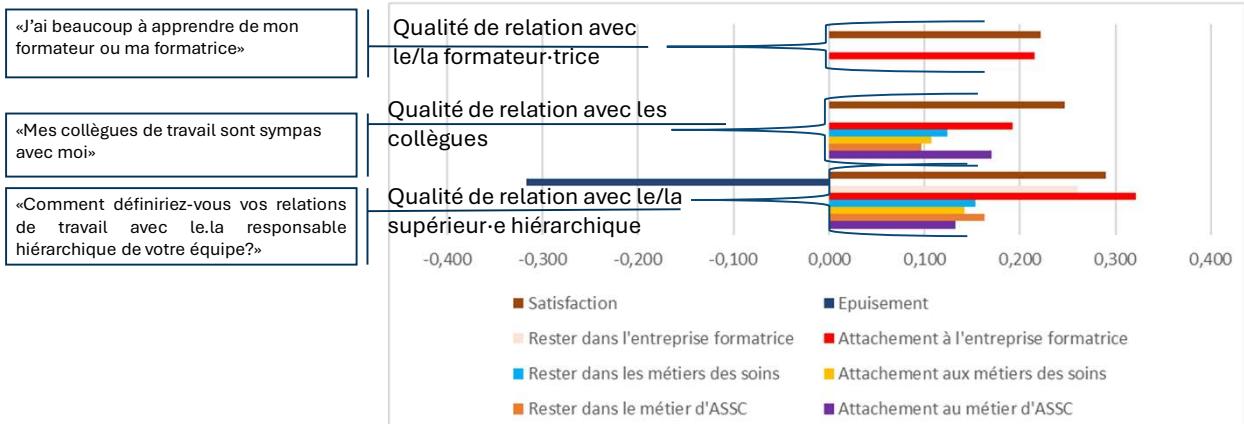
- ⇒ Quelles sont les relations qui comptent ?
 - Avec le/la formateur/trice
 - Avec les collègues
 - Avec la hiérarchie
- ⇒ Quelles relations avec les collègues?

32

32

Tisser des liens : les relations qui comptent

Résultats quantitatifs



33

Tisser des liens : les relations qui comptent

Résultats quantitatifs

- La qualité des relations avec
 - le/la supérieur-e hiérarchique
 - les collègues
 est fortement corrélée avec la qualité du vécu des apprenti-e-s
- La qualité des relations avec le/la formateur/trice influence uniquement la satisfaction et l'attachement à l'entreprise formatrice



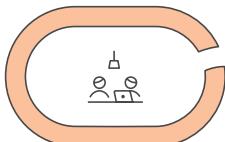
34

Focus sur les relations avec l'équipe

Résultats qualitatifs

Relations de Travail

Interactions professionnelles avec les collègues et les supérieurs.



Les relations de coopération

11h20 – Un soignant arrive pour annoncer l'arrivée d'une patiente qui s'est fait mordre par un chien il y a quelques jours mais les plaies semblent s'être infectées. Elle sera placée dans un box de Julie. Lorsque l'ordinateur indique que la patiente peut être prise en charge, par un point lumineux vert, Julie se lève, va chercher la patiente dans la salle d'attente et l'amène dans le box.
Cas 1, observation

Les relations de collaboration

Roxane retourne auprès de la résidente pour l'informer que l'infirmière va arriver. Peu après, celle-ci arrive et aide à déplacer la patiente avec le verticalisateur. Cas 4, observation

Les relations d'entraide

Elle demande ensuite à un collègue s'il a besoin d'aide et m'explique que la journée est relativement calme pour elle, car elle n'a que trois patients à charge, dont l'un a déjà été pris en charge par une collègue. Elle décide donc d'aider une collègue avec une patiente difficile, connue pour frapper et cracher. Cas 6, observation



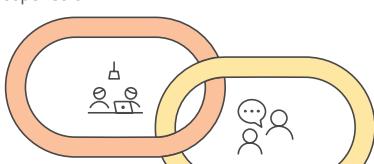
35

Focus sur les relations avec l'équipe

Résultats qualitatifs

Relations de Travail

Interactions professionnelles avec les collègues et les supérieurs.



Relations Informelles

Liens sociaux au sein des équipes en dehors des tâches formelles.

Les relations informelles

Après avoir réparti les tâches, elles engagent une conversation informelle avec d'autres membres de l'équipe sur des sujets légers, comme la mise en beauté et le maquillage. Elles échangent des rires. Cas 2, Observation

M : Ben sur mes difficultés familiales par exemple, ... il n'y a pas longtemps, je me suis séparée de mon copain, je l'ai dit à ma formatrice, à mes collègues. Cas 5, entretien



Événements collectifs



Pratiques quotidiennes

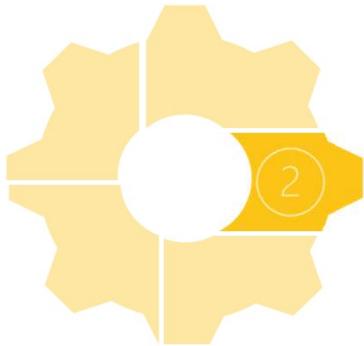
Pratiques



36

Tisser des liens

Que retenir ?



- Importance des relations
 - ⇒ avec le/la supérieur·e hiérarchique
 - ⇒ avec les collègues
 - ... plus encore qu'avec le/la formateur/formatrice
 - Spectre large des relations avec le collègues, des plus formelles ou plus informelles

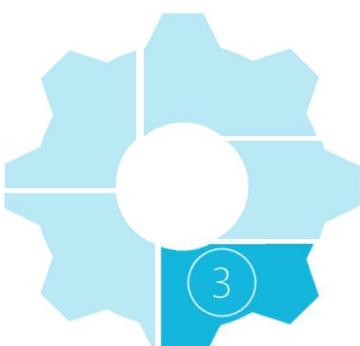
Et pour vos apprenti·e·s, quelles sont les relations qui comptent au sein de leur entreprise formatrice? Comment sont-elles encouragées?

37

37

Réfléchir sa politique du personnel

Introduction



Gérer le cadre organisationnel pour soutenir l'apprentissage.

- ⇒ Quelles sont les pratiques du supérieur hiérarchique utiles pour soutenir les apprenti·e·s ?
- ⇒ Quelles sont les politiques du personnel utiles pour soutenir les apprenti·e·s ?

38

38

Le rôle du supérieur hiérarchique

Résultats qualitatifs

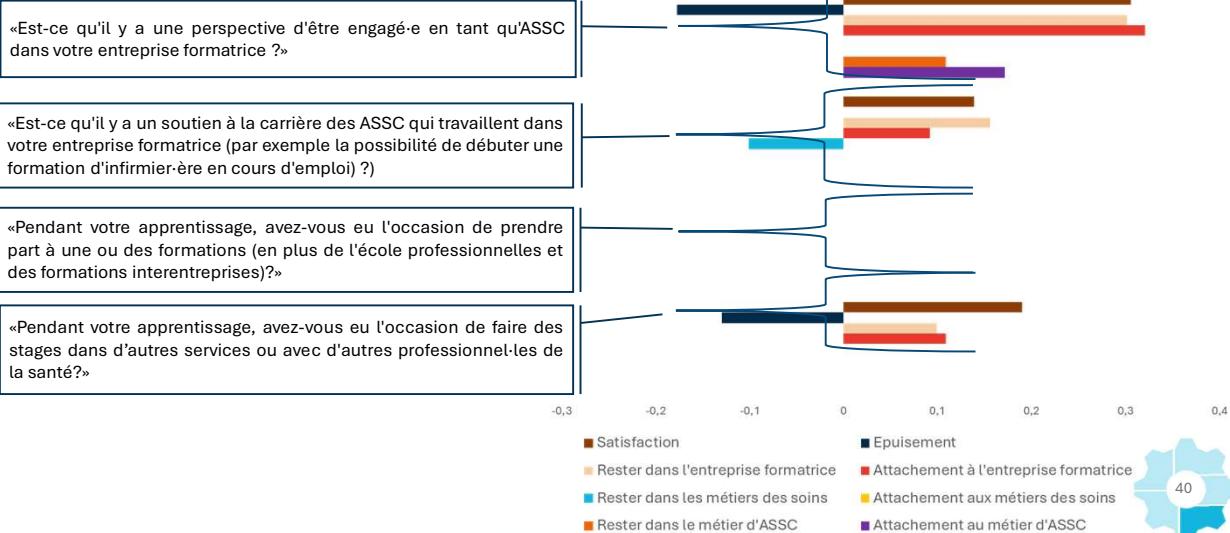
Le responsable hiérarchique ⇒ Son rôle dans l'apprentissage



39

Gérer le cadre organisationnel

Résultats quantitatifs



40

Gérer le cadre organisationnel

Résultats quantitatifs

Les apprenti·e·s qui perçoivent

- une perspective d'embauche dans l'entreprise formatrice
- un soutien à la carrière des ASSC dans l'entreprise formatrice et dans une moindre mesure
- la possibilité d'effectuer des stages dans d'autres services se disent aussi mieux intégré·e·s.

L'accès à des formations du personnel n'est pas corrélé à la qualité de l'intégration.



41

Gérer le cadre organisationnel

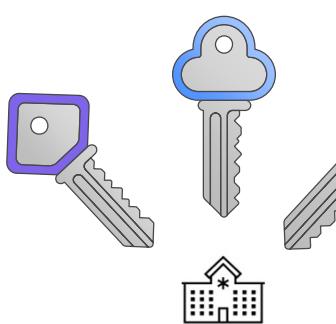
Résultats qualitatifs

Rotations interservices

Changer définitivement de service chaque année d'apprentissage.

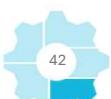
Stages

Découvrir d'autres services ou d'autres métiers pendant l'apprentissage.



Formations continues

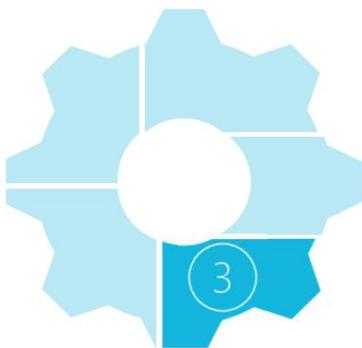
Proposer des formations internes dédiées aux apprenti·e·s ASSC ou ouvertes à l'ensemble des collaborateurs.



42

Réfléchir sa politique du personnel

Que retenir ?



Deux niveaux d'action pour soutenir les apprenti·e·s

- Le rôle clé du supérieur hiérarchique:
 - Aménager l'organisation du travail, allouer les ressources en personnel formateur (dotation), mobiliser d'autres agents
- Gestion du personnel au niveau organisationnel
 - Importance de la gestion des carrières : perspectives d'embauche et d'évolution pour les ASSC
 - Rôle des stages dans d'autres services
 - Rôle plus secondaire des formations formelles du personnel

Et pour vos apprenti·e·s, quelles sont les pratiques hiérarchiques et de gestion du personnel qui les soutiennent dans leur apprentissage ?

43

43

Ateliers



De la sélection à l'intégration : L'importance des premiers contacts et de l'entrée dans l'entreprise formatrice.

Tisser des liens : L'importance des relations de travail dans l'intégration et la fidélisation des apprenti·e·s.

Réfléchir sa politique du personnel : Gérer le cadre organisationnel pour soutenir l'apprentissage.

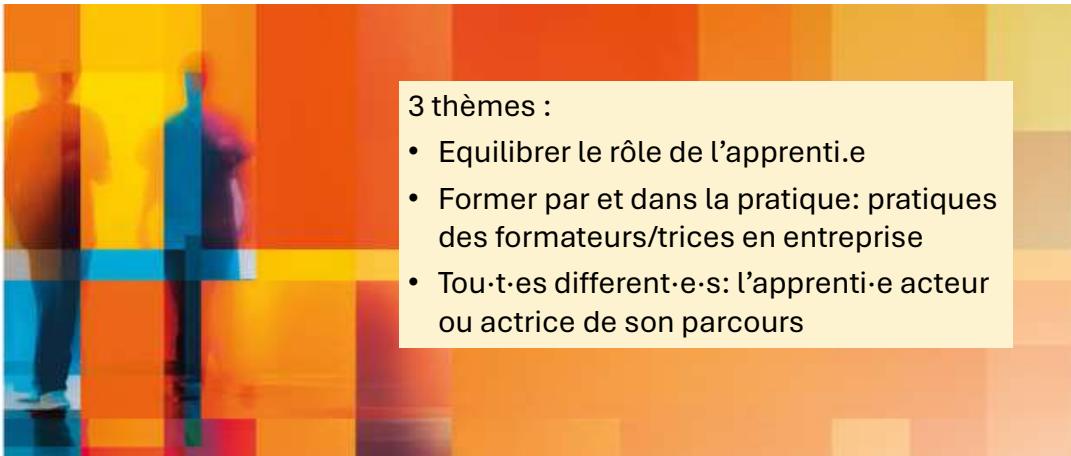
Post-it pour les ateliers

- Questions / interrogations sur les résultats
- Expériences / situations vécues / anecdotes à partager
- Pistes / recommandations / propositions d'action

44

44

Deuxième partie des résultats



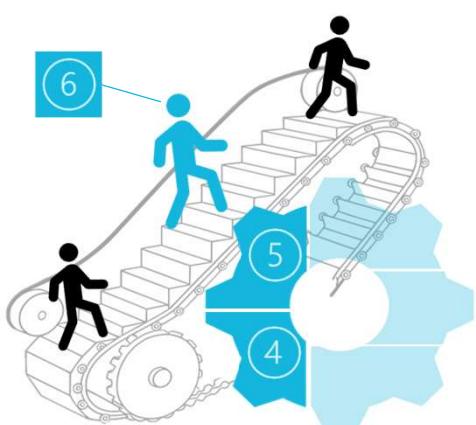
3 thèmes :

- Equilibrer le rôle de l'apprenti.e
- Former par et dans la pratique: pratiques des formateurs/trices en entreprise
- Tou·t·es différent·e·s: l'apprenti·e acteur ou actrice de son parcours

45

45

Thèmes



Equilibrer le rôle de l'apprenti·e :

Confier des activités adaptées et trouver l'articulation entre formation et travail opérationnel.

Former par et dans la pratique :

Pratiques d'encadrement pédagogique et rôle du formateur/de la formatrice.

Tou·t·es différent·e·s :

Les apprenti·e·s, acteurs et actrices de leur parcours.

Post-it pour les ateliers

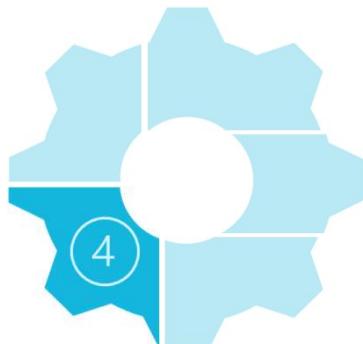
- Questions / interrogations sur les résultats
- Expériences / situations vécues / anecdotes à partager
- Pistes / recommandations / propositions d'action

46

46

Équilibrer le rôle d'apprenti·e ASSC

Introduction



Confier des activités adaptées dans l'organisation collective et trouver l'articulation entre formation et travail opérationnel.

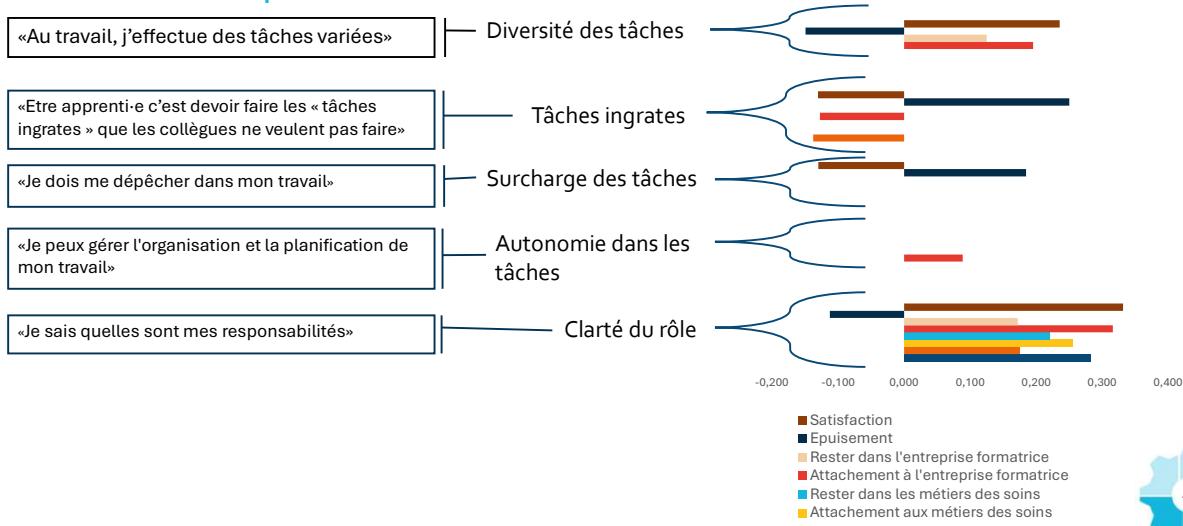
- À quelles caractéristiques du rôle être attentif?
- Clarifier le rôle: quel est le rôle de l'ASSC et de l'apprenti·e?
- Quelles sont les tensions de rôles des apprenti·e·s et comment les éviter?

47

47

Equilibrer le rôle

Résultats quantitatifs



48

Equilibrer le rôle

Résultats quantitatifs

La clarté du rôle de l'apprenti·e est le facteur clé pour la qualité du son intégration.

Les dimensions plus spécifiques ont une influence plus secondaire:

- Diversité des tâches et tâches ingrates: corrélations partielles
- Surcharge et autonomie: peu de corrélations



49

49

La place de l'apprenti·e ASSC

Résultats qualitatifs

Clarifier le rôle de l'apprenti·e·s ASSC

Position de la profession d'ASSC au sein du service/ de l'institution



Rôle d'apprenti·e au sein du service / de l'institution



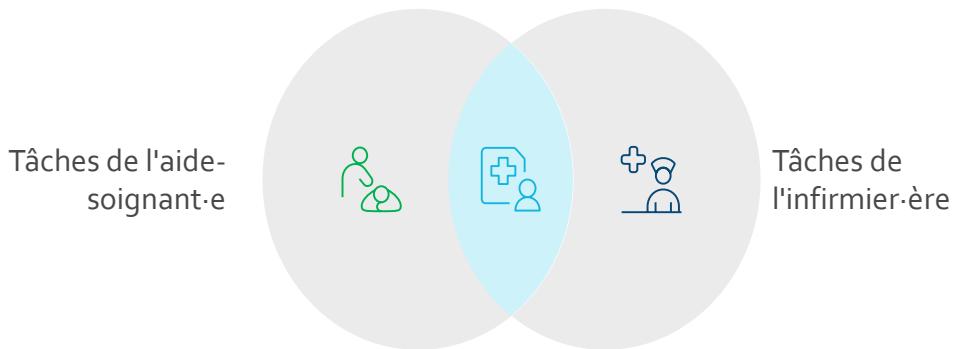
50

50

La position intermédiaire de l'ASSC

Résultats qualitatifs

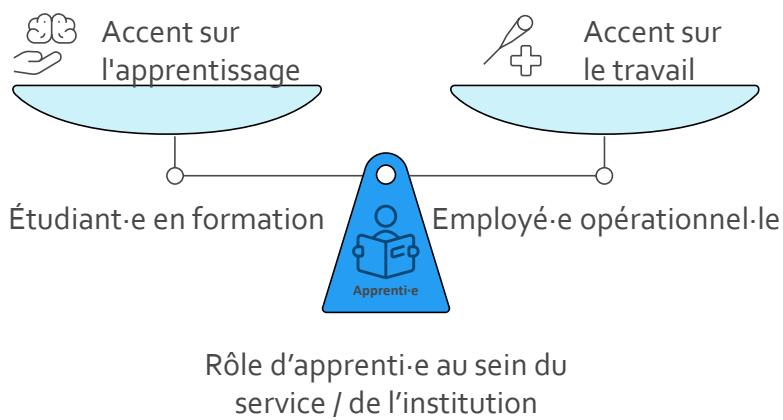
Position de la profession d'ASSC au sein du service/ de l'institution
 ⇒ Position intermédiaire de l'ASSC



51

Equilibrer le rôle d'apprenti·e

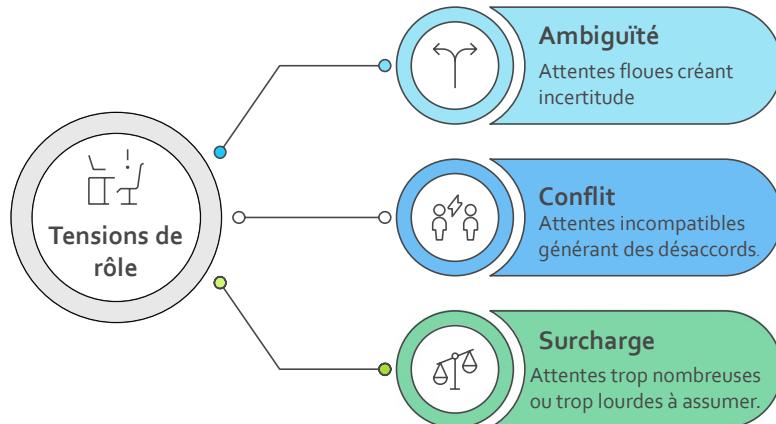
Résultats qualitatifs



52

Les tensions de rôle générées

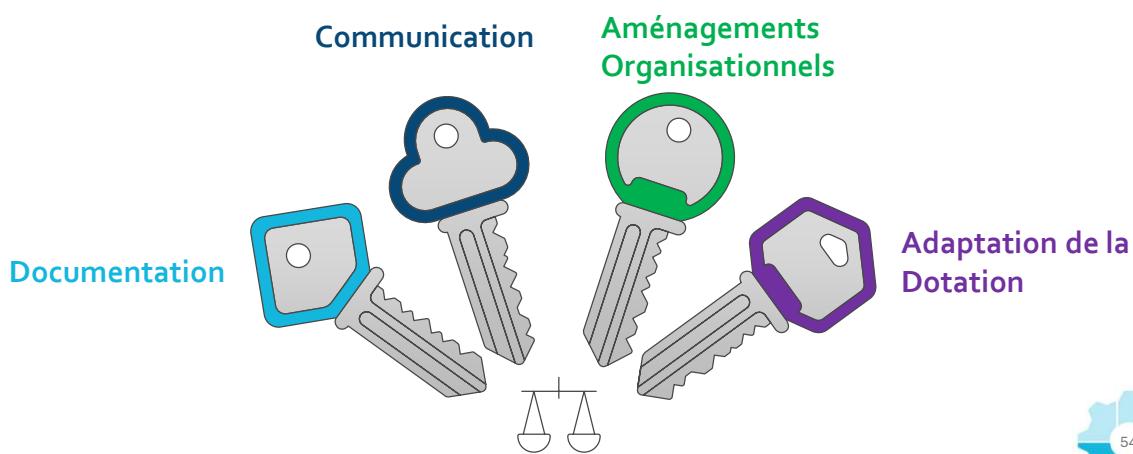
Résultats qualitatifs



53

Equilibrer le rôle

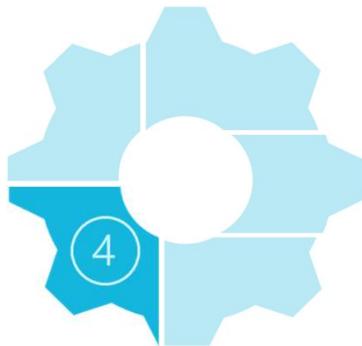
Résultats qualitatifs



54

Equilibrer le rôle d'apprenti·e ASSC

Que retenir ?



- Importance cruciale de la clarté du rôle de l'apprenti.e, en tension entre
 - ⇒ aide-soignant·e et infirmier·ière
 - ⇒ étudiant·e et employé·e opérationnel·le
- Si manque de clarté du rôle, risque de tensions: ambiguïtés, conflits, surcharges
- Pratiques pour clarifier le rôle de l'apprenti·e:
 - documenter, communiquer, aménager l'organisation, adapter la dotation

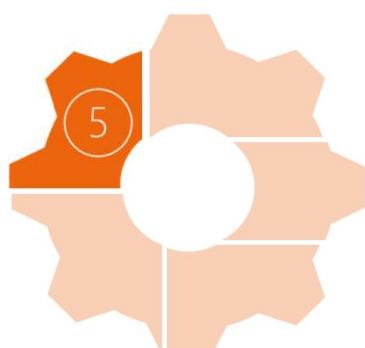
Et pour vos apprenti·e·s, comment perçoivent-ils/elles leur rôle dans l'entreprise formatrice? Quelles sont les pratiques permettant de clarifier leur rôle?

55

55

Former par et dans la pratique

Introduction



Pratiques d'encadrement pédagogique et rôle du formateur/de la formatrice.

- ⇒ Quels sont les pratiques des formateurs/trices en entreprise?
- ⇒ Quelles relations entre les pratiques des formateurs/trices et le vécu des apprenti·e·s?

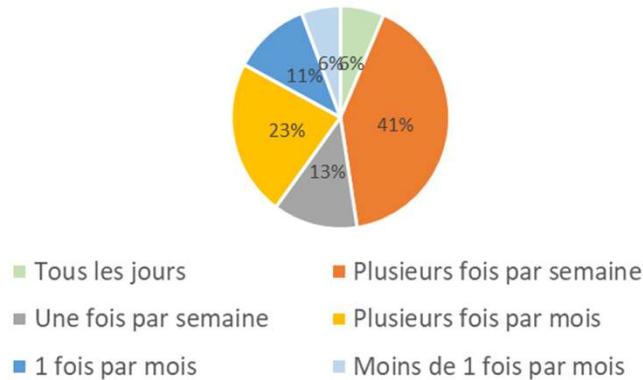
56

56

Former par et dans la pratique: Pratiques des FEE

Résultats quantitatifs

À quelle fréquence voyez-vous votre formateur-trice ?

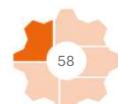
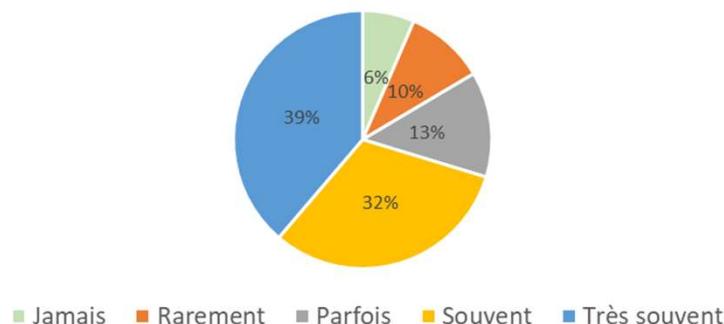


57

Former par et dans la pratique: Pratiques des FEE

Résultats quantitatifs

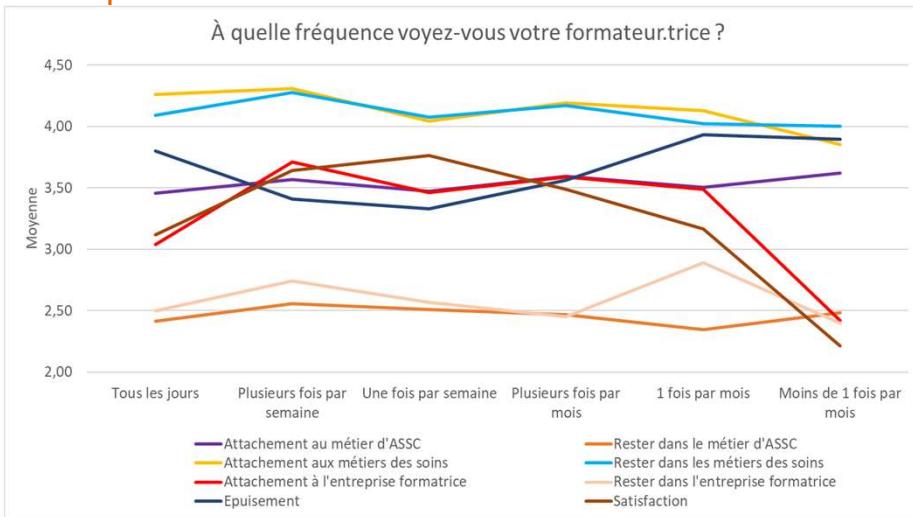
Est-ce que le formateur-trice utilise des outils de formation (formulaire journal d'apprentissage, formulaire entretiens structurés) ?



58

Former par et dans la pratique

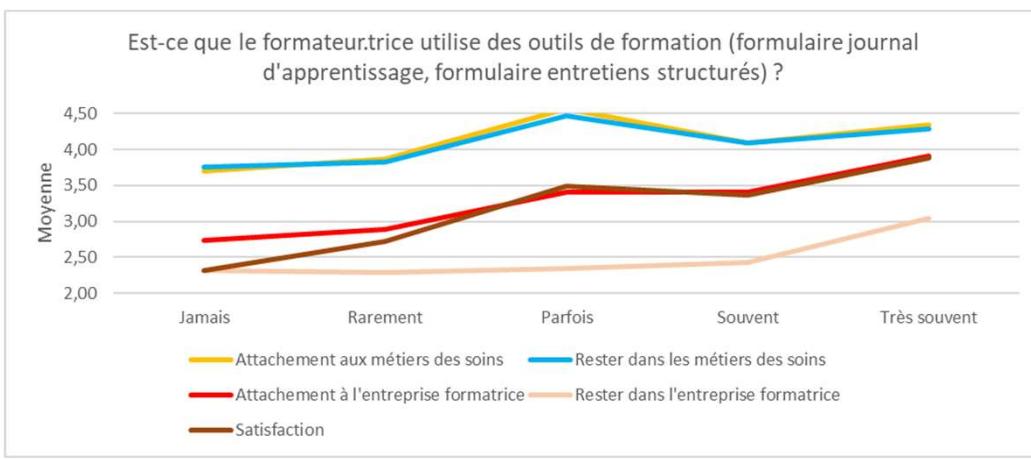
Résultats quantitatifs



59

Former par et dans la pratique

Résultats quantitatifs



60

Former par et dans la pratique

Résultats quantitatifs

Fréquence des relations:

- Plus n'est pas nécessairement mieux (optimum pour satisfaction et épuisement : 1X/semaine)
- Détérioration du vécu des apprenti·e·s à partir d'1x/mois ou moins.

Usages des outils de formation:

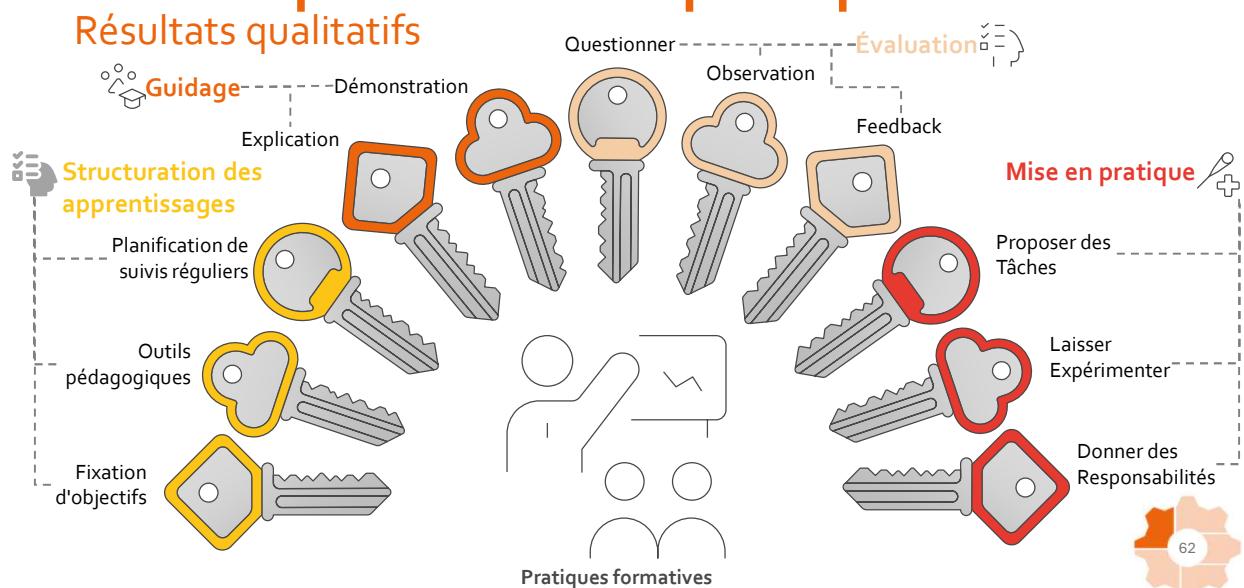
- Intégration qui tend à être plus satisfaisante lorsque usage variant de parfois à très souvent.



61

Former par et dans la pratique

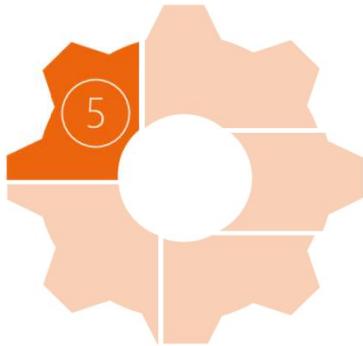
Résultats qualitatifs



62

Former par et dans la pratique

Que retenir?



Pratiques d'encadrement pédagogique et rôle du formateur/de la formatrice.

- Trouver la bonne fréquence d'encadrement
- Utiliser les outils de formation: journal d'apprentissage, entretiens structurés, ...
- Mobiliser la large panoplie des pratiques pédagogiques:
 - Structuration des apprentissages
 - Guidage
 - Évaluation
 - Mise en pratique

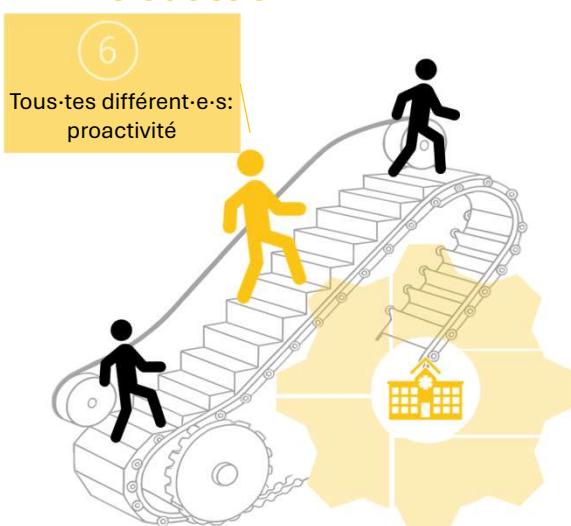
Et pour vos apprenti·e·s, quelles sont les pratiques du/de la formateur·trice qui soutiennent leurs apprentissages? Comment les encourager dans l'entreprise formatrice?

63

63

Tous·tes différent·e·s

Introduction



Les apprenti·e·s acteurs et actrices de leur parcours.

Quels sont les comportements de l'apprenti·e qui

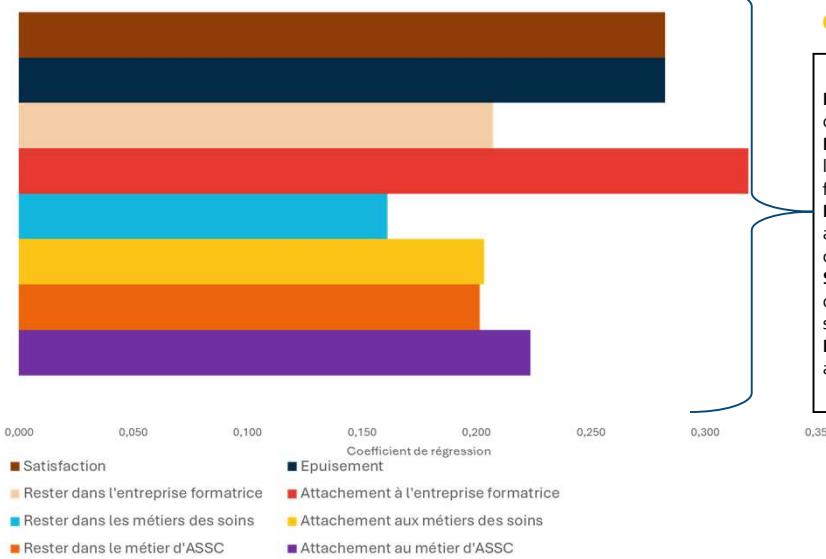
- favorisent son attachement et sa rétention,
- améliorent la satisfaction et limitent l'épuisement?

64

64

Les comportements proactifs

Résultats quantitatifs



Comportements proactifs

Recherche de feedback: Demandé l'avis de vos collègues à propos de votre travail ?
Recherche d'informations: Essayé d'apprendre les règles de fonctionnement de l'entreprise formatrice ?

Négociation de changement de rôle: Négocié avec d'autres personnes à propos de changements de tâches souhaités ?
Socialisation: Participé à des événements organisés par l'entreprise formatrice ? (ex. soirées, sorties, lunches)

Relations avec les équipes: Essayé de socialiser avec des gens d'autres équipes que la vôtre ?



65

65

Les comportements proactifs

Résultats quantitatifs

Les apprenti·e ·s qui sont plus proactifs et proactives sont aussi très clairement celles et ceux qui sont

- les plus attaché·e·s et loyaux/loyales à
 - L'entreprise formatrice,
 - Le métier d'ASSC
 - Les métiers des soins
- les plus satisfait·e·s
- mais les plus épuisé·e·s aussi

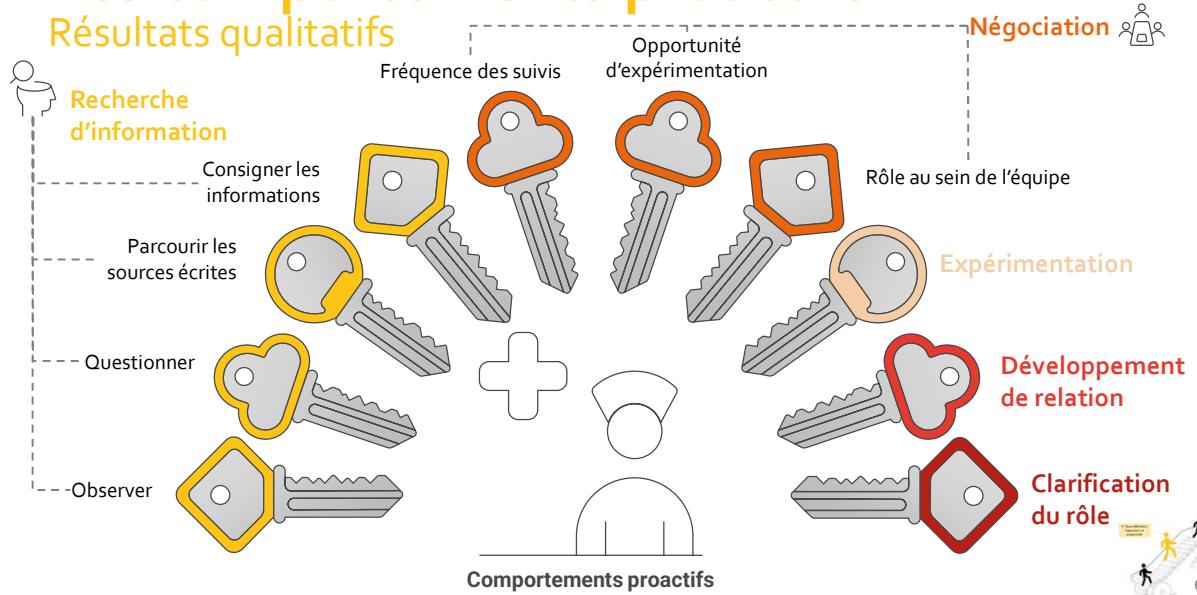


66

66

Les comportements proactifs

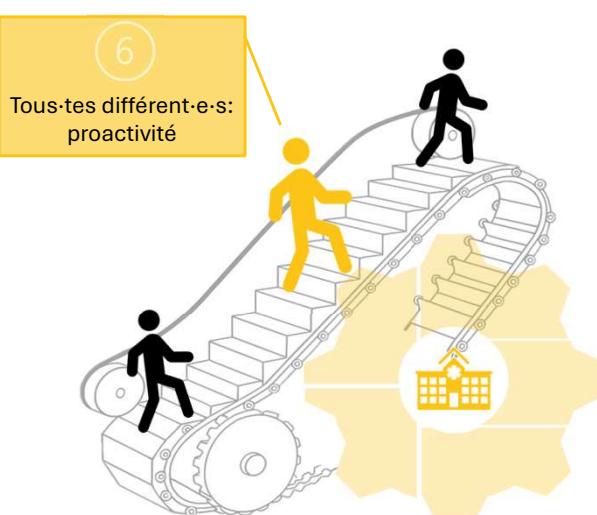
Résultats qualitatifs



67

Tous différents

Que retenir ?



- ⇒ Rôle clé des comportements proactifs déployés par l'apprenti·e ASSC
- ⇒ Vaste panoplie de comportements proactifs à mobiliser

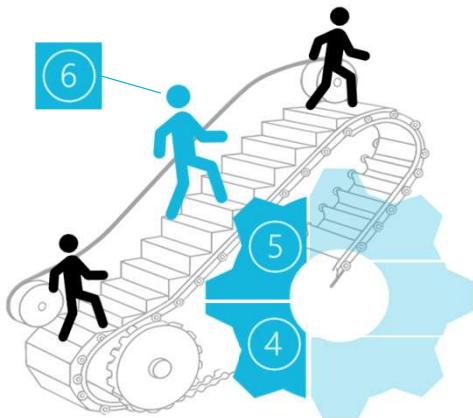
Qu'en est-il pour vos apprenti·e·s?

- Quels sont les comportements observés?
 Comment les membres de l'entreprise formatrice réagissent-ils à ces comportements?
 Comment l'entreprise formatrice peut-elle encourager ces comportements?

68

68

Ateliers



4

Equilibrer le rôle de l'apprenti·e :

Confier des activités adaptées et trouver l'articulation entre formation et travail opérationnel.

5

Former par et dans la pratique :

Pratiques d'encadrement pédagogique et rôle du formateur/de la formatrice.

6

Tou·te·s différent·e·s :

Les apprenti·e·s, acteurs et actrices de leur parcours.

Post-it pour les ateliers

- Questions / interrogations sur les résultats
- Expériences / situations vécues / anecdotes à partager
- Pistes / recommandations / propositions d'action

69

69

Clôture de la journée



70

70

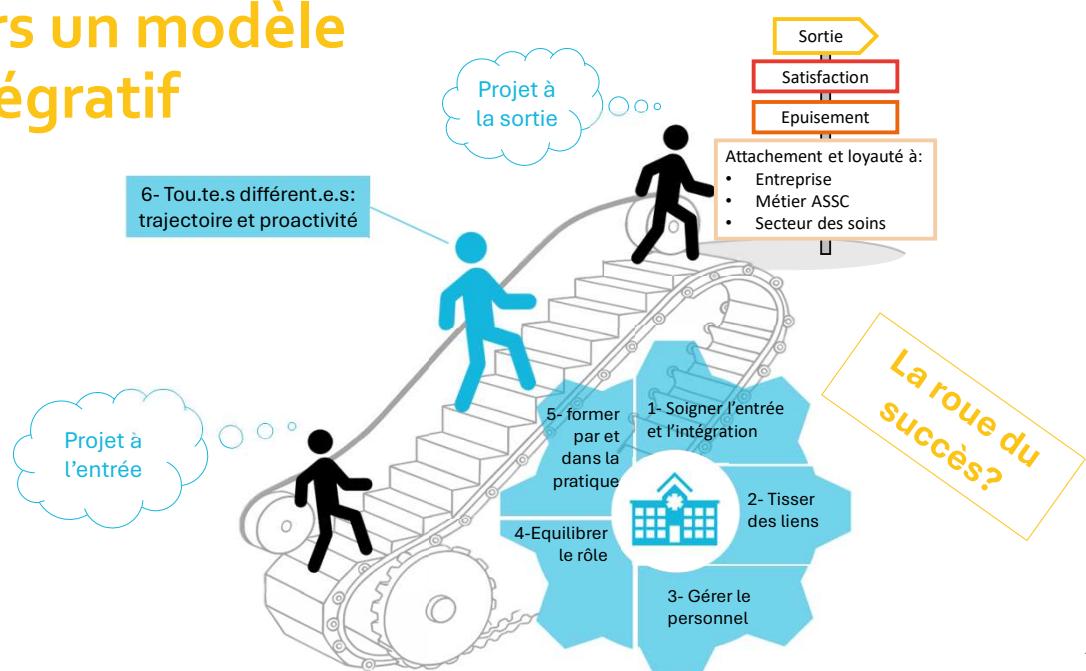
4 temps

- Première synthèse des ateliers
- Vos questions et vos suggestions
- Vers un modèle intégratif : la roue du succès ?
- Quelle suite ?

71

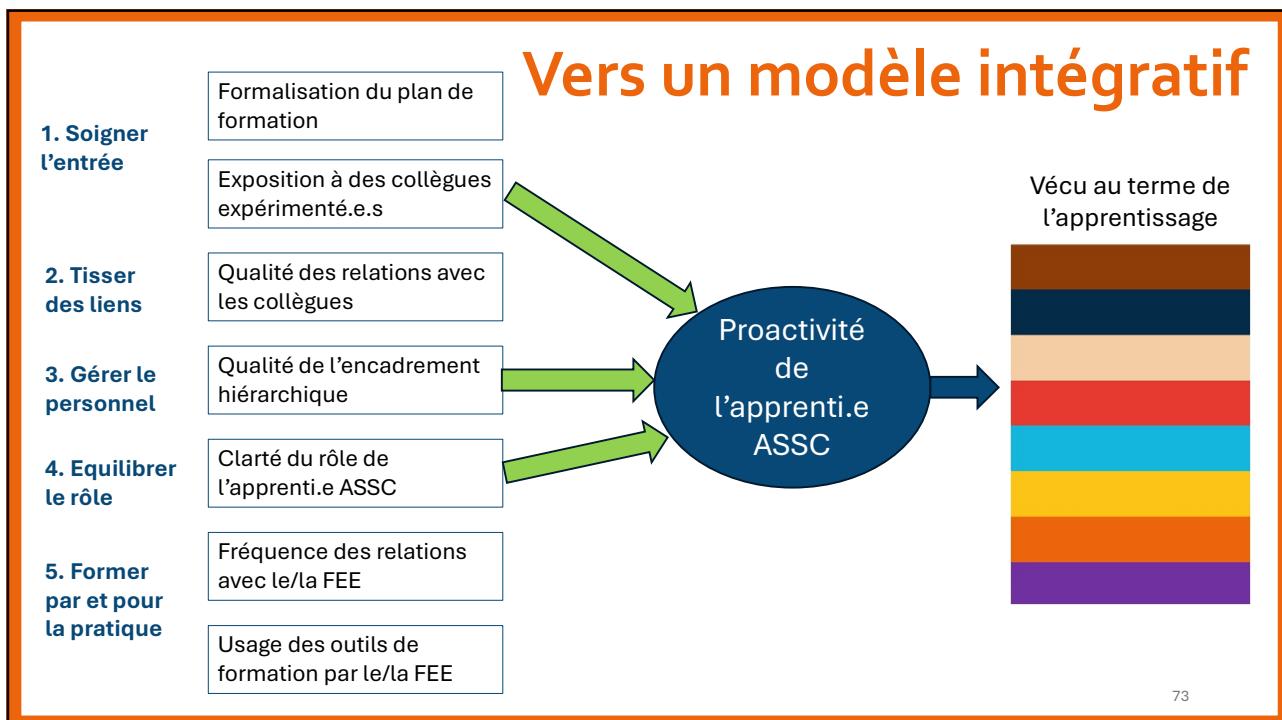
71

Vers un modèle intégratif

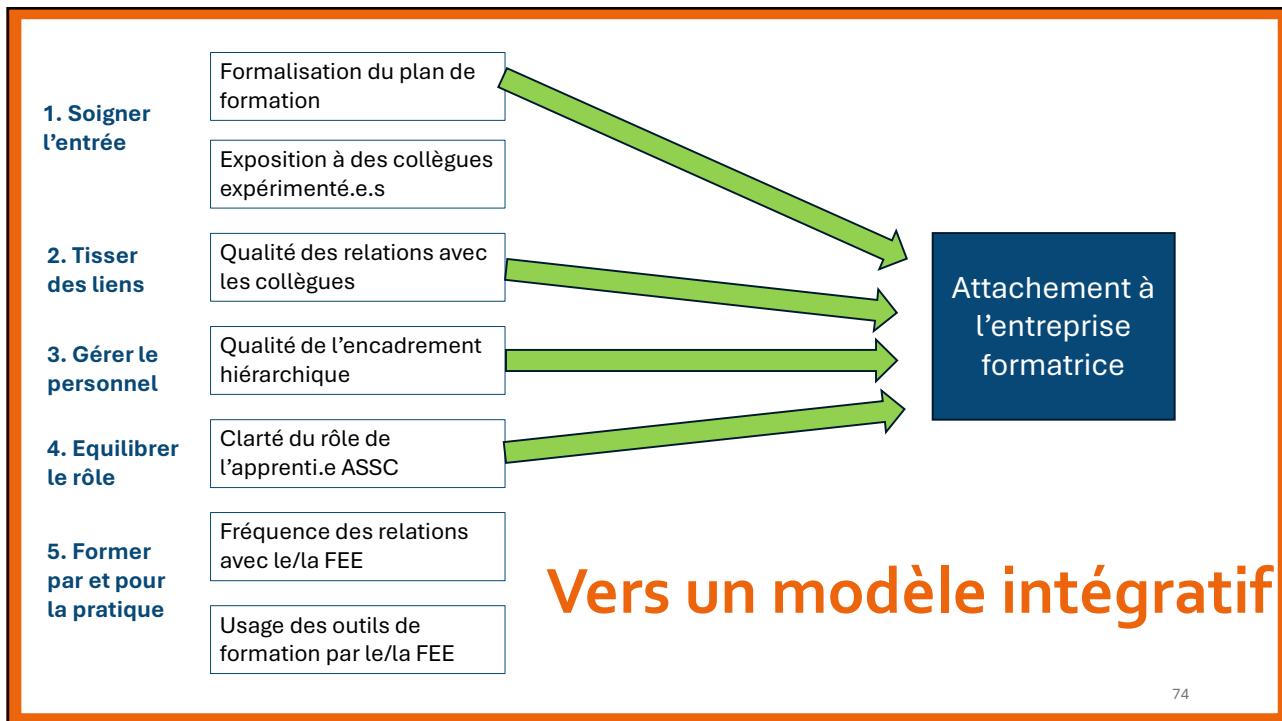


722

72



73



74

Suite des opérations...

→ Consulter notre page web:

<https://www.unige.ch/fapse/rift/activites/journeesetude/journee-etude-sefri>

→ Journée de clôture prévue à l'automne 2026



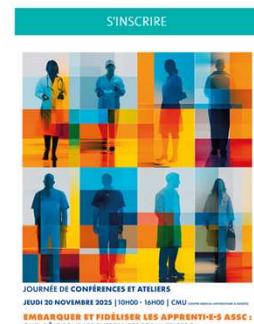
Journées d'étude

Embarquer et fidéliser les apprenti·e·s ASSC: quel rôle pour les entreprises formatrices ?

Présentation

Accueillir et former des apprenti·e·s Assistant·e·s en Soins et Santé Communautaire (ASSC), c'est préparer la relève pour faire face au défi de la pénurie de personnel qualifié dans le secteur des soins de santé. Pour que l'effort porte ses fruits, encore faut-il que les jeunes diplômé·e·s décident de poursuivre leur carrière dans le métier d'ASSC, d'évoluer vers d'autres métiers de soins, et de rester dans l'entreprise qui les a formé·e·s si elle en a besoin.

Les travaux se multiplient pour comprendre comment retenir durablement les professionnel·le·s des soins de santé. Centrée sur la transition entre la formation et l'emploi, la recherche « Staying on board » oriente le projecteur sur l'environnement et les pratiques de formation et de socialisation



75

Merci pour votre participation !



76

76