

## Différences régionales

# Parcours professionnels des ASSC

Les trajectoires professionnelles empruntées par les assistants en soins et santé communautaire (ASSC) varient selon la région où ils ont effectué leur apprentissage. Ces différences résident non seulement dans la composition de la population des apprentis, mais aussi dans l'offre régionale de formation, comme le montre une étude de l'IFFP et d'OdASanté.

Pas Ines Trede et Miriam Grønning, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

La profession d'ASSC fait partie depuis des années des formations professionnelles initiales les plus choisies en Suisse. Mais qu'en est-il une fois l'apprentissage achevé? Une étude nationale portant sur les parcours professionnels des ASSC montre qu'à moyen terme, environ un quart des ASSC continue d'exercer ce métier, plus de la moitié intègre une formation de niveau supérieur dans les professions de la santé du secteur tertiaire, et un cinquième tourne le dos à cette branche. Ce ratio varie cependant fortement d'une région linguistique à l'autre. Dans la suite de cet article, nous comparons les diplômés de Suisse romande et de Suisse alémanique en nous fondant sur les derniers résultats de cette étude.

Cinq ans après l'obtention de leur CFC, plus de la moitié des diplômés interrogés en Suisse romande continuent d'exercer la profession d'ASSC, soit deux fois plus qu'en Suisse alémanique (22%). Un tiers d'entre eux se forment en vue d'obtenir un diplôme du degré tertiaire dans le domaine de la santé – le plus souvent en soins infirmiers – ou travaillent après avoir décroché ce titre; c'est moitié moins qu'en Suisse alémanique (57%). Quelque 16% d'entre eux ont quitté le domaine de la santé, voire se sont complètement retirés de la vie active. Cette proportion est légèrement moins importante qu'en Suisse alémanique (21%).

Cela vient notamment de la part plus faible de personnes qui, cinq ans après l'obtention du CFC, sont actives sur le marché du travail ou suivent une autre formation, mais ailleurs que dans le secteur de la santé (Suisse romande: 11%; Suisse alémanique: 16%). La part des personnes qui ne sont ni actives sur le marché du travail ni en cours de formation (principalement des hommes et des femmes au foyer) est comparable dans les deux régions linguistiques (5%). Cela signifie que les diplômés ASSC romands restent en général plutôt dans le métier et qu'ils se forment par la suite moins souvent dans une profession du domaine tertiaire que leurs homologues d'outre-Sarine. Mais ils quittent aussi un peu plus rarement la branche de la santé. Alors que les ASSC de Suisse alémanique sont majoritairement employés dans des homes médicalisés, les ASSC de Suisse romande se répartissent de manière plus équilibrée entre les différents domaines de l'assistance (soins aigus: 22%; soins de longue durée: 29%; soins à domicile, psychiatrie et réhabilitation: 32%; autres: 16%).

## Des voies différentes au degré tertiaire

Contrairement à la Suisse alémanique, la majorité des Romands interrogés n'ont suivi aucune filière d'études tertiaires.

Toutefois, la part des ASSC au bénéfice d'un bachelor HES du domaine de la santé est deux fois plus élevée en Suisse romande qu'outre-Sarine (21%, contre 10%). Cela pourrait s'expliquer par le fait que, jusqu'en 2017, les filières d'études tertiaires dans le domaine des soins en

**Cinq ans après l'obtention de leur CFC, plus de 50% des ASSC romands restent dans le métier, soit deux fois plus qu'outre-Sarine.**

Suisse romande n'étaient offertes que par des HES, rendant ainsi la maturité professionnelle obligatoire pour accéder à une formation de ce niveau. En Suisse alémanique au contraire, 85% des places de formation dans le domaine des soins sont proposées dans des ES, pour lesquelles aucune maturité professionnelle n'est requise.

Autre constat peu surprenant: le nombre de personnes ayant obtenu une maturité professionnelle est nettement supérieur en Suisse romande (32%, contre 23% en Suisse alémanique). Pendant l'apprentissage, la part des personnes effectuant une maturité professionnelle était similaire dans les deux régions (13%). On constate ainsi que le nombre des ASSC ayant rattrapé la maturité professionnelle après leur apprentissage est deux fois plus élevé en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. Il ressort en outre de l'étude que les Romands détenteurs d'une maturité professionnelle commencent plus fréquemment des études HES dans le domaine des soins et de la santé (Suisse romande: 55%; Suisse alémanique: 36%). Leurs homologues alémaniques sont plus

### Composition régionale des apprentis ASSC

	Suisse romande	Suisse alémanique	
Maturités professionnelles (MP1 et MP2, 2016)	32%	23%	*
Entreprise formatrice: établissement de soins aigus (2011)	22%	39%	***
Femmes	85%	94%	***
Moyenne d'âge (2016)	27 ans	25 ans	***
Parent avec au moins un enfant (2016)	22%	10%	***
Lieu de naissance en dehors de la Suisse	16%	8%	**
Note au CFC supérieure à 5,0	25%	62%	***

Caractéristiques des personnes interrogées selon la région linguistique (canton de formation).

Niveau de pertinence: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

souvent sans activité ou travaillent dans un autre domaine que la santé (34%, contre 17% en Suisse romande).

Les ASSC romands et alémaniques se distinguent également par leurs caractéristiques sociales et individuelles. Il ressort de l'étude que la moyenne d'âge des personnes interrogées en Suisse alémanique est plus élevée (beaucoup ont donc déjà des enfants). Les ASSC de Suisse romande, quant à eux, sont plus souvent nés à l'étranger que leurs homologues d'outre-Sarine. Ces différences de contexte social expliquent en partie pourquoi le taux de passage vers des formations de degré tertiaire est plus bas en Suisse romande. L'étude a notamment montré que les personnes plus âgées, celles avec des enfants, celles issues de l'immigration ou encore celles avec un faible niveau scolaire obtiennent moins souvent un diplôme de degré tertiaire.

#### **Des différences liées aux résultats scolaires**

L'étude met également en avant des différences liées aux résultats scolaires: si l'on mesure la part des ASSC ayant obtenu une note supérieure à 5,0 aux examens de fin d'apprentissage, on constate qu'elle est nettement plus grande en Suisse alémanique qu'en Suisse romande (62%, contre 25%). Cela pourrait être lié au taux plus élevé de maturités dans les cantons francophones,

#### **L'étude en bref**

Entre 2010 et 2016, OdASanté et l'IFFP ont réalisé une étude longitudinale sur les ASSC ayant obtenu leur CFC en 2011. Cette étude a été menée en trois vagues d'enquête: en 3e année d'apprentissage, un an après l'obtention du diplôme et cinq ans plus tard. Pour la troisième enquête (2016), 920 diplômés ont été interrogés; 130 d'entre eux se sont formés en Suisse romande. Ici comme outre-Sarine, le taux de participation à l'étude a tout juste atteint 50%. La majorité des sondés habitaient en 2016 dans leur région linguistique d'origine.

[www.iffp.swiss/obs/ASSC](http://www.iffp.swiss/obs/ASSC)

qui entraîne une part plus importante d'élèves en difficulté scolaire dans la formation professionnelle initiale par rapport à la Suisse alémanique. Il est intéressant de relever que la part à la fois des maturités professionnelles et des bachelors parmi les Romands est plus élevée, quels que soient leurs résultats à la procédure de qualification. Ainsi, la sélection dans le secteur tertiaire en Suisse romande semble reposer principalement sur la maturité professionnelle, condition préalable à une inscription en HES. La Suisse alémanique, elle, semble s'appuyer plus fortement sur les résultats à la procédure de qualification, étant donné que la maturité professionnelle n'est pas requise pour une admission en HES.

Il ressort par ailleurs de cette étude que les apprentis alémaniques ont bien plus souvent la possibilité de se former dans des établissements de soins aigus que leurs homologues romands. Les conséquences sur les parcours professionnels ne sont pas négligeables: les ASSC ayant effectué leur formation en entreprise dans un établissement de soins aigus sont plus susceptibles d'accéder au degré tertiaire que ceux qui ont été formés dans un home médicalisé ou dans les soins à domicile.

En conclusion, les obstacles à l'accès au degré tertiaire (notamment dans les soins) sont certes plus importants en Suisse romande – où l'offre de formation pour les diplômés ASSC est essentiellement dispensée au niveau HES et où la maturité professionnelle est pour cela requise – mais ils ne constituent pas l'unique source de différences dans les parcours de formation et d'emploi. La Suisse romande et la Suisse alémanique se distinguent également dans leurs offres de formation au degré tertiaire, dans la part des établissements hospitaliers formateurs et dans les caractéristiques individuelles et les résultats scolaires des apprentis CFC. Il convient donc, pour planifier de manière ciblée la formation et les effectifs, de tenir compte des particularités régionales, telles que la composition de la population des apprentis et des entreprises formatrices, ou encore de l'offre de formation.

#### **TROIS QUESTIONS**

à Antonio Racciatti, directeur des ressources humaines du CHUV



### **«Des chemins de carrière à définir»**

#### **Les ASSC quittent-ils souvent la profession?**

Oui et non. Les formations après une première expérience ou pour valider des acquis se font en général à un stade bien avancé dans la vie professionnelle. La formation d'ASSC peut déjà être un objectif principal dans une perspective de carrière. Pour les jeunes générations, elle peut être un passage vers une formation tertiaire. Enfin, la diversité des lieux de travail et les possibilités de mobilité interne sont des facteurs de rétention des diplômés ASSC.

#### **Quels facteurs incitent les ASSC à suivre une formation tertiaire?**

Le parcours de vie et les projets privés peuvent être des éléments dissuasifs. La possibilité de faire carrière dans une institution et les perspectives de développement sont au contraire des facteurs incitatifs pour des formations tertiaires.

#### **Que faire pour garder les ASSC et les former?**

Nous devons investir dans la définition de chemins de carrière et proposer des perspectives dans le temps clairement établies, avec des étapes définies. Cela permet aux futurs ASSC de voir les opportunités en termes de progression, de prise en charge par l'institution, de mobilité interne, de conditions salariales et d'organisation du travail. Il faut également valoriser les formations raccourcies ainsi que les candidats expérimentés qui s'engagent potentiellement plus longtemps dans le métier. *lp*