



santé-social genève

Task Force « Formation initiale pour adultes – ASA | ASSC | ASE »

Groupe de travail métier – ASSC

La séance a eu lieu le 31.03.2026 à OrTra santé-social de 14h à 16h

Personnes inscrites :

Biard France, ASSC Coordination, Clinique la Colline - *excusée*
Boiché-Brouillard Ludivine, Chargée de formation, HUG - *présente*
Bour Yann, Directeur général, SwissCare G Assistance, Représentant GSPASD - *présent*
Dupraz Annick, Directrice des soins et RH, EMS Butini - *présente*
Foucher Floriane, Infirmière, EMS Butini - *présente*
Guyot Marine, Infirmière praticienne formatrice, Pôle Seniors Saconnay - *présente*
Hoffmann Roland, Chargé de formation, IMAD - *présent*
Jaccard Didier, Adjoint direction – DRH, HUG - *présent*
Kubler, Fanny, Coordinatrice formation et RH, Pôle Seniors Saconnay - *présente*
Robin Albertine, Coordinatrice de formation et RH, Clinique des Grangettes Hirslanden Genève - *présente*

Réflexion sur les profils des personnes en formation :

Pour cet atelier, il a été demandé aux personnes présentes, réparties dans deux groupes, de réfléchir aux profils des candidat·e·s qui souhaitent intégrer une formation ASSC, dans leur contexte institutionnel respectif.

Les profils identifiés ont ensuite été regroupés en 3 catégories :

- 1) Personnes avec un titre d'Aide soignant·e « qualifié·e » (en France) ou non, c'est-à-dire Auxiliaire de santé CRS, avec peu d'expérience mais un niveau de français correct et qui doivent surtout développer la posture d'ASSC
Ou personnes en reconversion professionnelle qui viennent d'autres métiers de l'institution (ASA, AM, Agent de nettoyage) ou soignant·e·s avec un diplôme étranger non reconnu (attention au niveau de français cependant)
- 2) ASA avec faible niveau d'expérience, selon lieux de travail antérieurs et bon niveau de français
- 3) ASA avec une solide expérience et une bonne posture professionnelle ou aide familiale (ancien CFC)

Réflexion sur les dispositifs de formation :

Après présentation des travaux préparatoires menés par le Pôle formation de l'OrTra, 2 propositions ont été retenues pour répondre aux différents besoins des profils analysés :

Formation longue

Durée : 18 mois à raison d'un jour | semaine avec une préférence pour un accent fort sur la pratique en fin de formation (idéalement les 6 derniers mois)

Objectifs : Passer en revue les principaux domaines de compétence

Public : Personne prête à changer de posture professionnelle, en emploi, avec une expérience dans le domaine visé

Points d'attention : Evaluation du niveau avant l'entrée en formation afin de valider un niveau de français (au minimum « vrai » B2) qui permette à la personne d'apprendre dans de bonnes conditions.

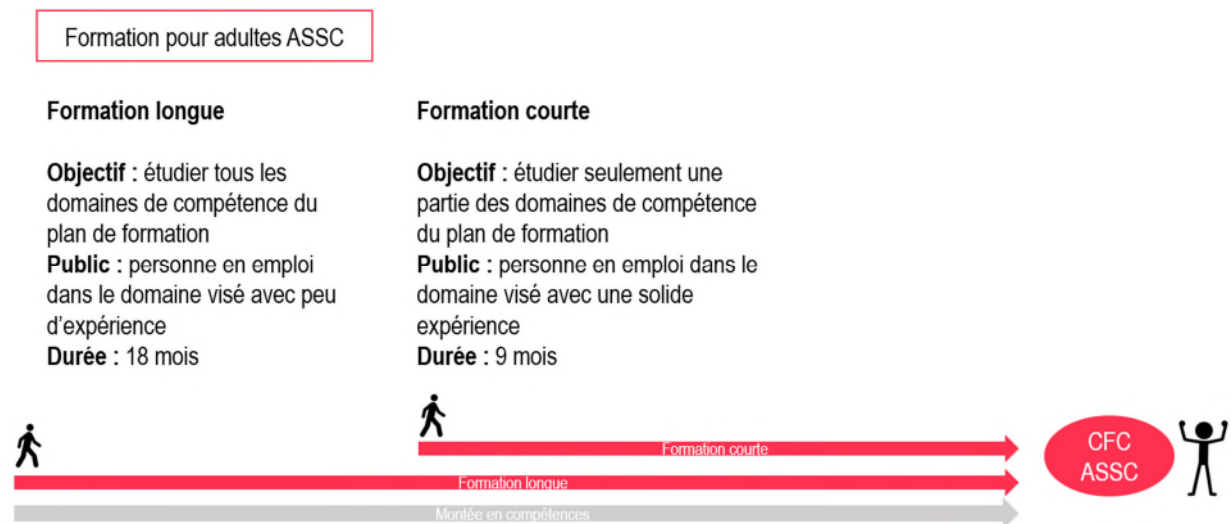
Formation courte

Durée : 9 mois à raison d'un jour | semaine

Objectifs : Approfondir les connaissances et se préparer à la procédure de qualification

Public : Personne en emploi, avec une solide expérience dans le domaine visé

Points d'attention : être sur le terrain au moment de la formation afin de pouvoir transférer les connaissances et être prêt à s'investir dans une formation intensive.



Synthèse

Les candidat·e·s avec peu d'expérience ou un faible niveau de français (regroupé·e·s plus haut dans les catégories 1 et 2) sont des profils qui correspondent à la formation longue. Ce dispositif répond à un besoin de revoir toutes les compétences afin d'acquérir la posture professionnelle. De plus, une formation trop rapide n'est pas envisageable pour des personnes allophones.

Concernant les profils avec plus d'expérience et un meilleur niveau de français (regroupés en catégorie 3), la formation courte leur permettrait d'approfondir les compétences du métier en se basant sur leurs acquis professionnels.

Partage des différentes réflexions lors du groupe de travail

Un des points abordés concernait la différence entre un apprentissage pour adultes ou une formation pour adultes. Il semble assez clair que pour une personne trop éloignée du domaine qui souhaite faire une reconversion (notamment le groupe 1), l'apprentissage pour adultes semblerait mieux convenir. La durée de la formation risquerait cependant d'être limitante pour les candidat·e·s. Par ailleurs, la mise en place d'un tel dispositif nécessite également une réflexion parallèle sur le financement du salaire des candidat·e·s, incompatible avec l'important besoin de relève actuel.

Un autre point essentiel reste l'accompagnement sur le terrain avec la présence renforcée des CAP à prévoir dans le financement de la formation. Cette solution permettrait de réduire la nécessité d'extraire les encadrant·e·s des équipes. En effet, les financements de l'encadrement sont actuellement très différenciés et dépendants du type et du contexte des institutions. Dans certaines institutions,



santé-social genève

notamment l'IMAD, l'accompagnement des adultes doit être assuré par des PF, car les FEE accompagnent déjà les apprenti·e·s.

Dans le format du dispositif pilote actuel, 4 matinées cliniques de 4 heures sont prévues pendant les 8 mois de formation, ce qui est insuffisant selon les employeurs. Selon l'IMAD, le format du pilote est bon, mais la préparation du TPI demande une forte exigence pour l'encadrement par l'employeur.

Une discussion s'est engagée aussi sur les contextes de « délégation » entre GE et VD (où les compétences déléguées sont plus nombreuses), et la prise en charge dans les soins à domicile des différentes fonctions par les assurances, en lien avec la possibilité de délégation (fonction ASSC considérée comme aide-soignant et non infirmier, donc actes non remboursés).