



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*



**ASSISTANT-E EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC
COÛTS/BÉNÉFICES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE
2019**

Assistant-e en soins et santé communautaire CFC

Durant l'année de formation 2016/17, selon les données de l'Office fédéral de la statistique, 10987 personnes ont suivi une formation de trois ans d'assistant-e en soins et santé communautaire CFC (ASSC), conformément à l'ordonnance de formation du 13 novembre 2008. La nouvelle ordonnance de formation est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 et ne concernait donc pas encore la présente étude. 88% des personnes en formation étaient des femmes et 12%, des adultes (âge supérieur à 25 ans). 10% des contrats d'apprentissage portaient sur une formation raccourcie.

L'évaluation qui suit repose sur 113 entreprises formatrices ayant accueilli au total 1355 personnes réparties sur les différentes ann

Vue d'ensemble des coûts et des bénéfices

Sur l'ensemble de la formation, les entreprises formatrices supportent un coût net d'environ 100 francs par contrat d'apprentissage. Elles enregistrent un coût net dans les deux premières années de la formation, mais un bénéfice net d'environ 5 500 francs par contrat d'apprentissage en troisième année.

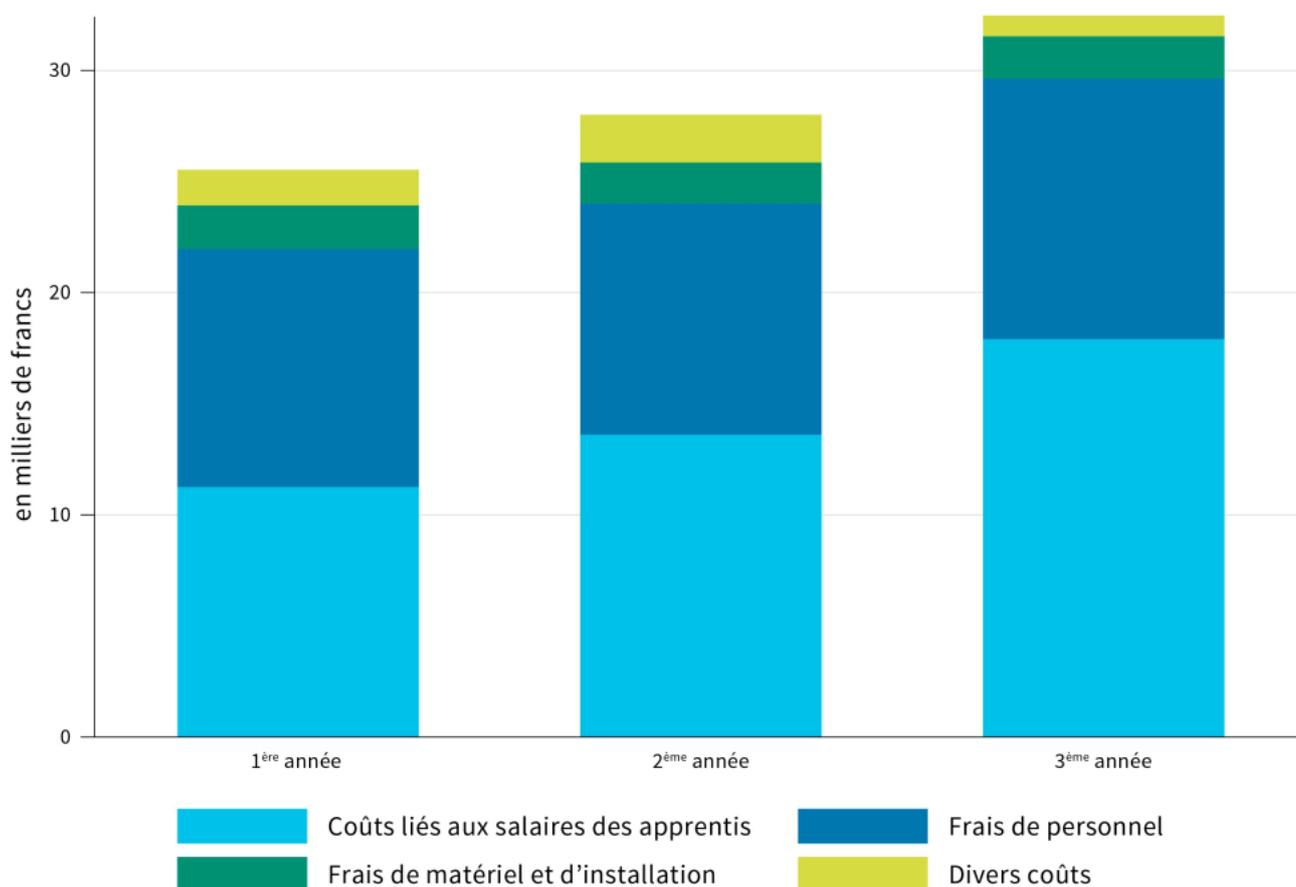
Tableau 1 : Coûts bruts, prestations productives et bénéfice net

Année de formation	1	2	3	Total
Coûts bruts	25 510	27 980	32 430	85 920
+/-	2 770	3 180	2 690	7 880
Prestations prod.	22 960	24 810	38 070	85 840
+/-	5 130	4 490	7 350	16 460
Bénéfice net	-2 540	-3 180	5 630	-90
+/-	6 560	6 030	8 440	19 940

© IFFP / Gehret, Aepli, Kuhn & Schweri (2019)

Ventilation des coûts bruts

Fig. 1 : Ventilation des coûts bruts



© IFFP / Gehret, Aepli, Kuhn & Schweri (2019)

En ce qui concerne les coûts bruts, on constate une hausse modérée, typique de nombreuses formations, au fil de l'apprentissage (fig. 1). Cette hausse est principalement imputable aux coûts relatifs aux salaires des apprenti-e-s, qui grimpent de plus de 11 000 francs en première année à près de 18 000 francs en troisième année. Conformément à cette évolution, le salaire brut médian s'élève à plus de 700 francs par mois en première année, pour atteindre 1 300 francs en troisième année (tableau 2). En revanche, les frais de personnel demeurent majoritairement constants pendant la durée de la formation, évoluant entre 10 400 et 11 800 francs par année. Les heures de formation, qui représentent une grande partie de ces frais de personnel, se situent entre 3,8 et 4 heures hebdomadaires toutes années confondues.

Tableau 2 : Salaire mensuel brut des apprenti-e-s

Année de formation	1	2	3
25 ^{ème} percentile	700	900	1 206
Valeur médiane	715	950	1 300
75 ^{ème} percentile	750	1 000	1 400

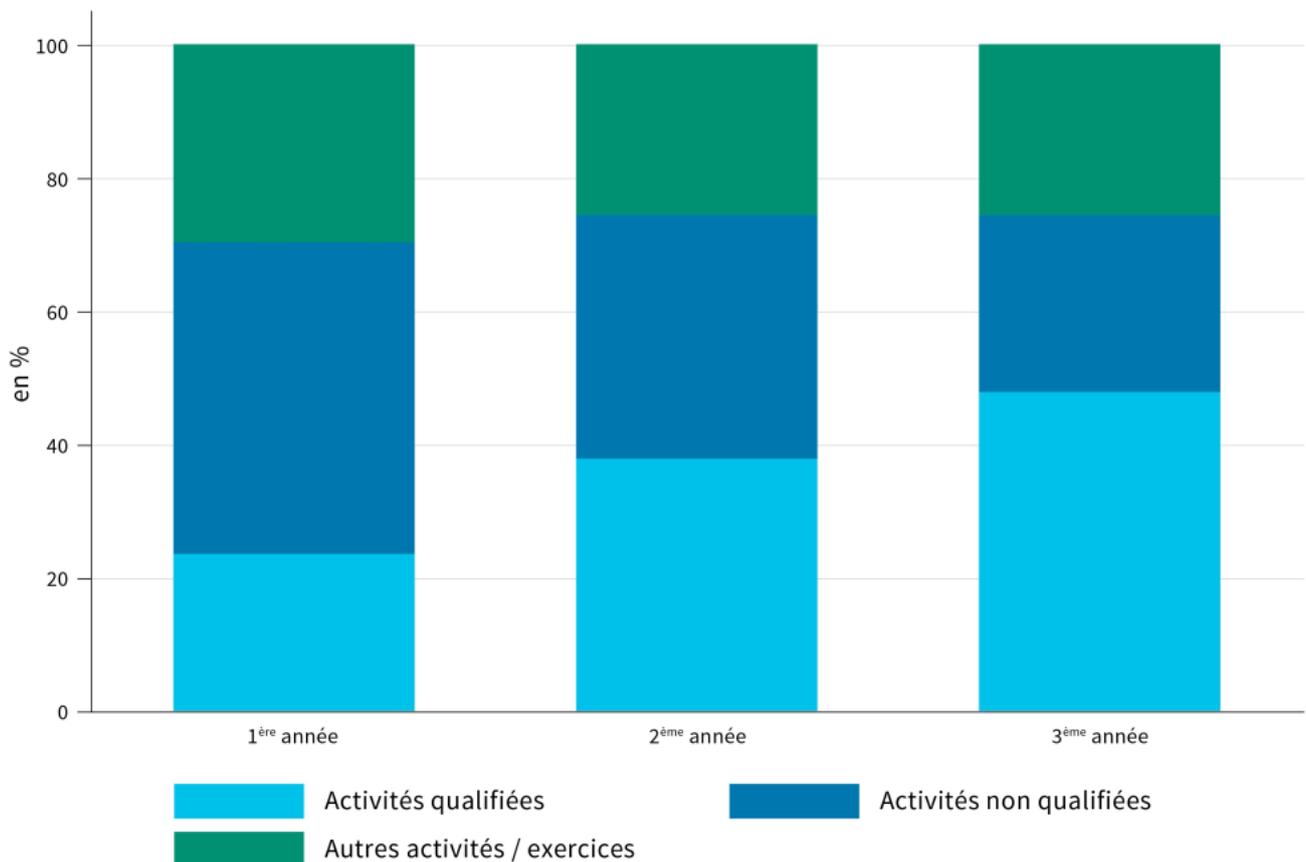
Périodes productives et improductives au poste de travail

L'accroissement relativement notable du bénéfice net, décrit plus haut, en fin d'apprentissage est imputable aux prestations productives volumineuses fournies en troisième année de formation. Tandis que ces prestations représentent respectivement 23 000 francs et presque 25 000 francs en première et deuxième année, elles s'élèvent à 38 000 francs en troisième année.

La répartition du temps dans l'entreprise présentée à la figure 2 ne peut expliquer à elle seule cette évolution. En première année, les personnes en formation se consacrent principalement à des exercices et à des activités productives habituellement confiées à un personnel non qualifié. Au fil de l'apprentissage, cette répartition évolue au profit de tâches productives normalement exécutées par une main-d'œuvre qualifiée. La part de ces activités qualifiées passe de 24% en première année à 48% en troisième année.

Deux facteurs non représentés sur le graphique ont pour effet que le déplacement vers des activités qualifiées ne s'exprime qu'en troisième année par une nette augmentation des prestations productives. D'abord, la présence dans l'entreprise augmente en troisième année, car l'école professionnelle n'est plus alors fréquentée qu'à raison d'une journée par semaine. Il en résulte que davantage de temps est passé au poste de travail et consacré à des activités productives. Ensuite, le niveau de rendement affiché dans l'exécution de tâches qualifiées augmente au cours de la formation. Ce niveau progresse certes déjà entre la première et la deuxième année (de 48% à 61%), mais il s'accroît encore sensiblement en troisième année pour atteindre 78%.

Fig. 2 : Répartition du temps des apprenti-e-s au poste de travail



En ce qui concerne la formation des ASSC, il est intéressant d'analyser les différences entre les entreprises du point de vue du secteur desservi. 36 hôpitaux, 25 entreprises de soins à domicile (spitex) et 52 établissements médico-sociaux ont pris part à la présente enquête. Un examen approfondi des différents types d'entreprises révèle que les établissements du secteur hospitalier réalisent en moyenne un bénéfice net moyen de 2 550 francs par contrat d'apprentissage sur l'ensemble de la formation. En revanche, les établissements de soins à domicile enregistrent un coût net de 14 500 francs et les établissements médico-sociaux, de plus de 2 000 francs. Cela signifie que la moyenne du coût net ou du bénéfice net peut varier en fonction des grandes différences entre les secteurs desservis, et selon le type des entreprises intégrées dans l'échantillon.

Comparaison avec l'étude de 2009

Le coût net d'environ 100 francs est nettement supérieur au résultat de l'étude de 2009, qui aboutissait à un bénéfice net de près de 12 000 francs (Strupler & Wolter 2012). Les coûts bruts se sont légèrement élevés à 85 900 francs (2009 : 82 600 francs). La différence est principalement imputable aux prestations productives de 2016, inférieures de 8 700 francs (2009 : 94 500 francs ; 2016 : 85 900 francs).

Les différences entre les deux études pourraient tout d'abord s'expliquer par le fait qu'un peu plus d'entreprises du secteur hospitalier avaient été interrogées en 2009 par rapport à 2016, et que ces entreprises réalisent en général un bénéfice net élevé quand elles organisent une formation d'ASSC. Le schéma décrit plus haut, selon lequel les entreprises du secteur hospitalier réalisent un bénéfice net plus élevé, avait en effet déjà été observé dans l'étude de 2009.

La principale raison expliquant ces différences réside toutefois dans les donations de tiers, qui regroupent les prestations que reçoivent les entreprises de fonds de formation ou de services publics dans le cadre de la formation. Elles sont comptabilisées avec les prestations productives. Ces donations représentaient en 2009 un bénéfice net de 11 500 francs sur l'ensemble de la formation. Dans la dernière étude, en revanche, les entreprises n'ont reçu en moyenne qu'un peu plus de 3 200 francs en donations de tiers. Cela permet d'expliquer la diminution observée en grande partie entre 2009 et 2016 au niveau des prestations productives.

Autrefois, plusieurs cantons versaient directement aux entreprises des indemnités de formation. Depuis l'introduction en 2012 du décompte des coûts par le biais des forfaits par cas dans le système de santé publique, les prestations de formation des entreprises sont également soutenues via ces forfaits par cas, et non plus par des paiements séparés. Certes, les entreprises reçoivent encore des subventions, en fonction du canton et du type d'établissement, mais dans une mesure nettement moindre qu'à l'époque de l'étude précédente de 2009.

Bénéfice lié à la rétention des apprenti-e-s

Le bénéfice réalisé par les entreprises formatrices au titre des produits d'opportunité à l'embauche (un peu plus de 11 800 francs par contrat d'apprentissage) est légèrement supérieur à la moyenne des formations de trois ans (env. 9 500 francs). Les entreprises estiment en moyenne à environ 12 000 francs les coûts de recrutement et d'intégration d'un assistant en soins et santé communautaire qualifié recruté sur le marché externe. Toutefois, seulement 71,5% de cette main-d'œuvre externe reste plus d'un an dans l'entreprise, ce qui pourrait engendrer des coûts considérables. Le taux de rétention des ASSC formés dans l'entreprise est de 39%. Il est probable que les entreprises aimeraient augmenter ce taux. C'est ainsi que 34% des entreprises interrogées indiquent qu'elles aimeraient embaucher majoritairement la main-d'œuvre formée en interne, et 46% précisent qu'elles aimeraient le faire partiellement.

Impressum

Les évaluations par profession se fondent sur la quatrième étude sur les coûts et bénéfices de la formation professionnelle initiale. Le rapport principal et des informations sur l'étude se trouvent sur www.iffp.swiss/obs/couts-benefices-entreprises

Auteurs des évaluations par profession : Alexander Gehret, Manuel Aepli, Andreas Kuhn, Jörg Neumann, Fabian Sander, Jürg Schweri

Traduction française : Henri-Daniel Wibaut, Lausanne

Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP
Avenue de Longemalle 1
CH-1020 Renens
Adresse postale : CP 192
CH-1000 Lausanne 16 Malley
Téléphone +41 58 458 22 00
info@hefp.swiss
www.hefp.swiss