

**Zeitschrift:** Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

**Herausgeber:** Alliance de Sociétés Féminines Suisses

**Band:** 58 (1970)

**Heft:** 2

**Autor:** [s.n.]

**Rubrik:** Le monde du travail

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

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

# Le monde du travail

Une initiative fructueuse:

## L'étude des soins infirmiers en Suisse

Inquiétés par la pénurie croissante de personnel soignant et constatant la création d'écoles de personnel auxiliaire dont certaines donnent une formation qui ne correspond pas entièrement aux directives de la Croix-Rouge suisse ni à celles de la Conférence des directeurs des affaires sanitaires, le Service fédéral de l'hygiène publique, la Croix-Rouge suisse et l'Association suisse des infirmières et infirmiers diplômés (ASID) décident d'entreprendre, en novembre 1965, une étude de l'ensemble du problème.

Cette étude, la première du genre en Suisse, a pour but de chercher à remédier à la pénurie de personnel soignant en examinant la possibilité d'utiliser ce personnel de la manière la plus rationnelle, donc la plus économique, et d'établir des directives pour la dotation des services en personnel soignant et pour la formation des diverses catégories de personnel nécessaires en fonction des besoins des malades et du degré de gravité de leur état. Sa direction est confiée à une infirmière suisse bien informée des problèmes relatifs au personnel soignant, Mlle N.-F. Exchaquet, qui reste en étroit contact avec la consultante de l'OMS, Mme Maillard, infirmière américaine spécialement préparée à la recherche.

L'étude comprend trois parties bien distinctes:

**1. Observation des activités du personnel soignant des diverses catégories au sein d'un échantillon statistiquement significatif de 24 établissements hospitaliers répartis dans 11 cantons.**

**2. Démonstration dans deux services hospitaliers d'une réorganisation des soins infirmiers, grâce à une redistribution des tâches de chaque catégorie, fondée sur les résultats de la première partie de l'enquête.**

**3. Mise en évidence des besoins en soins des malades, en fonction du degré de gravité de leur état.**

### PREMIÈRES CONSTATATIONS

« Le personnel soignant, dans son ensemble, consacre une partie insuffisante de son temps aux soins proprement dits aux malades.

Le temps du personnel soignant le plus qualifié est en partie absorbé par des tâches sans rapport avec la formation reçue par ce personnel (travaux de secrétariat, travaux ménagers).

La répartition des tâches entre les diverses catégories de personnel soignant qualifié semble peu tenir compte des divers types de formation. En d'autres termes, ni les compétences ni les fonctions de chaque catégorie ne semblent être suffisamment définies.

Mis à part les services de soins intensifs, le déroulement des soins aux malades au cours de la journée est irrégulier. Il présente des pointes d'activité élevées tout au début de la matinée et en fin d'après-midi, alors que le milieu du jour offre une période creuse.

L'activité déployée par le personnel soignant semble guidée par les exigences des départe-

II

Il est important de placer le personnel soignant de façon judicieuse et, pour cela, il est indispensable de définir les postes et de délimiter les compétences de façon précise.

L'organisation de l'horaire de travail doit être repensé. Il est indispensable d'établir un plan de travail quotidien pour les débutants.

Il est probable que bien des travaux d'écriture (rapports, remise de service, etc.) pourraient être diminués par l'introduction d'un horaire continu. L'horaire de travail fragmenté des divers membres du personnel soignant est cause d'agitation et entraîne une perte de temps par le fait que chaque départ et chaque reprise de travail exige la remise ou la prise de connaissance d'un rapport écrit ou oral.

Il est extrêmement important de reconnaître la nécessité d'un perfectionnement en cours d'emploi. La proportion de temps de 1 à 2 % consacrée à l'information et à l'instruction telle qu'elle apparaît est beaucoup trop faible.

Ne devrait-il pas y avoir des mesures prises par les autorités en vue d'unifier les conditions d'engagement et de limiter les possibilités de démission? (M. Schellenberg.)

Le mode d'activité du personnel soignant ne varie guère en fonction de la dimension ou de la localisation (urbaine ou rurale) de l'hôpital et de la nature des services observés; ce qui fait supposer que le travail est peut-être régi davantage par la tradition que par les circonstances concrètes.

Le ressort donc de ces quelques données que l'on pourrait mettre à contribution, de manière plus judicieuse, le personnel soignant employé dans les services de malades.» (Dr J.-P. Perret, vice-directeur du Service fédéral de l'hygiène publique et président de la Commission consultative de l'étude des soins infirmiers en Suisse.)

« Les soins infirmiers doivent être complètement réorganisés.

### LE POINT DE VUE DE L'INFIRMIÈRE-CHEF D'UN HOPITAL

« Les soins infirmiers doivent être complètement réorganisés.

Il est important de placer le personnel soignant de façon judicieuse et, pour cela, il est indispensable de définir les postes et de délimiter les compétences de façon précise.

L'organisation de l'horaire de travail doit être repensé. Il est indispensable d'établir un plan de travail quotidien pour les débutants.

Il est probable que bien des travaux d'écriture (rapports, remise de service, etc.) pourraient être diminués par l'introduction d'un horaire continu. L'horaire de travail fragmenté des divers membres du personnel soignant est cause d'agitation et entraîne une perte de temps par le fait que chaque départ et chaque reprise de travail exige la remise ou la prise de connaissance d'un rapport écrit ou oral.

Il est extrêmement important de reconnaître la nécessité d'un perfectionnement en cours d'emploi. La proportion de temps de 1 à 2 % consacrée à l'information et à l'instruction telle qu'elle apparaît est beaucoup trop faible.

Ne devrait-il pas y avoir des mesures prises par les autorités en vue d'unifier les conditions d'engagement et de limiter les possibilités de démission? (M. Schellenberg.)

### LA DIRECTRICE D'UNE ÉCOLE D'INFIRMIÈRES DEMANDE...

« Efforts plus grands en vue d'améliorer la collaboration entre l'école et les services de stage pratique, le but de la formation devant être le même pour l'école et pour l'hôpital.

« Augmentation de l'enseignement clinique prodigué par le corps enseignant de l'École dans les services de stage.

« L'Etude révèle de façon criante le faible pourcentage de temps que l'infirmière consacre à l'instruction durant sa journée de travail. L'instruction était considérée jusqu'à maintenant comme du temps perdu et réellement improductif, alors

que le nettoyage d'une armoire donnait apparemment plus de satisfaction... » (A. Nabholz).

### LE POINT DE VUE DU MÉDECIN D'UN HOPITAL RÉGIONAL...

« Le manque d'infirmières qualifiées est encore plus prononcé dans les hôpitaux régionaux que dans les hôpitaux universitaires. C'est tout particulièrement le cas dans le canton de Vaud. Il est donc essentiel d'employer vraiment les infirmières au niveau de leur compétence.

Cela implique aussi une rationalisation de la structure du personnel soignant. Il faut, dans un avenir proche, adjoindre à l'infirmière diplômée un nombre suffisant d'auxiliaires bien formés dont elle prendra la tête. Cette petite équipe (et il va falloir, plus qu'aujourd'hui, développer chez les futures infirmières diplômées le sens du travail en équipe) assumera collectivement les soins aux malades, mais avec tâche précise pour chacun de ses membres » (Dr E.-C. Bonard).

### ... DU VICE-DIRECTEUR D'UNE CLINIQUE UNIVERSITAIRE...

« Il faut exiger, aujourd'hui, du personnel soignant à la fois une solide compétence technique et beaucoup de cœur, afin que les malades perdus dans nos « casernes médicales », ces « fabriques de santé », n'aient plus la nostalgie du passé... » (Prof Dr. H.-G. Pauli).

### ... DU DIRECTEUR CLINIQUE UNIVERSITAIRE...

« Chaque hôpital, chaque clinique, chaque division devrait avoir un programme et des cahiers de charges, afin qu'on sache clairement qui fait quoi et afin d'éviter le gaspillage de main-d'œuvre » (F. Kohler).

### ... ET DE L'AUTORITÉ SANITAIRE CANTONALE

« Le résultat de cette enquête, tout à la fois scientifique et pratique, est révélateur. Il permettra de remédier à des lacunes et à coordonner les efforts dans l'intérêt des malades, des hôpitaux et du

personnel soignant. Toutefois, il sera nécessaire de compléter cette première enquête par une étude tout aussi serrée des besoins réels des malades. C'est alors que toutes les instances responsables seront en mesure de tirer les conclusions définitives et de prendre les mesures en vue d'améliorer et de garantir aussi à l'avenir le service des soins dans nos hôpitaux » (E. Huber).

### PERSPECTIVE RÉJOISSANTE

La première phase de l'étude des soins infirmiers en Suisse étant donc terminée, les responsables des hôpitaux, des professions et des organisations intéressées, administrateurs, infirmières, infirmiers, médecins, la Croix-Rouge suisse, la VESKA (association suisse des établissements pour malades), l'ASID et d'autres vont examiner les moyens de remédier à la situation actuelle. Cela contribuera non seulement à résorber en partie la pénurie du personnel soignant, mais à assurer mieux encore à nos malades les soins dont ils ont besoin, sans, pour cela, que l'aspect technique des soins devienne prépondérant au détriment des besoins psychologiques et sociaux du malade.

J. T.  
(Le mois prochain : effectif actuel du personnel infirmier.)

# femmes suisses

paraissant le troisième samedi du mois  
Organe officiel des informations de l'Alliance de sociétés féminines suisses

Présidente du comité du journal  
Jacqueline Wavre  
Rédactrice responsable  
Huguette Nicod-Robert  
Tél. (021) 28 28 09

Administration  
Monique Lechner-Wiblé  
19, av. Louis-Aubert  
1206 Genève  
Tél. (022) 46 52 00  
C.C.P. 12 - 11791

Publicité  
Annonces-suisse S.A.  
1, rue du Vieux-Billard  
1205 Genève

Abonnement  
1 an : Suisse Fr. 10.—  
étranger Fr. 11.—  
de soutien Fr. 15.—  
Imprimerie Nationale, Genève

## LA NETTOYEUSE A SEC

### APTITUDES REQUISES

Bonne santé. Robustesse. Mains fortes et adroites. Jambes résistantes. Propreté et sens du travail minutieux et rapide.

Formation nécessaire avant l'apprentissage : avoir terminé sa scolarité.

N. B. 1. — Le nettoyage à sec est un secteur de la branche du nettoyage chimique, l'autre secteur étant celui du repassage.

N. B. 2. — Pour être admise à l'apprentissage de la profession de teinturière, il faut préalablement avoir accompli celui de nettoyeuse à sec.

### APPRENTISSAGE

Age minimum d'entrée : 16 ans.  
Durée de l'apprentissage : deux ans.

Travail pratique d'apprentissage. — Première année : Tri des objets selon le traitement à leur faire subir. Travaux préliminaires au nettoyage et au détachage tels que retournage des poches, enlèvement des boutons et garnitures. Conduite manuelle des appareils de nettoyage à sec. Dosage et analyse des bains de nettoyage (teneur en savon et en eau). Lavage d'objets nettoyés à sec et d'objets ne pouvant être nettoyés à sec. Blanchiment, imperméabilisation, apprêtage et décatissage de textiles. Préparation des bains en vue de ces traitements.

Deuxième année : Tri des objets nettoyés à sec. Détachage à la main (tâches de rouille, de sang, de peinture à l'huile et autres). Repassage à la machine (mannequin vaporisant, presse, machine Offset). Finition manuelle des doublures au fer. Repassage de vêtements simples d'hommes et de femmes, tels que vestons, pantalons, vestes, jaquettes, imperméables, manteaux, chandails, jupes sans plissés.

Connaissances professionnelles : Emploi et usages des machines, des ustensiles et de l'installation à vapeur. Propriétés et signes distinctifs des divers textiles. Le traitement des textiles et des produits textiles en vue d'en améliorer les propriétés ou l'aspect. Les produits chimiques utilisés pour le nettoyage à sec. Adoucissement et purification de l'eau. Nocivité et inflammabilité des solvants, des produits de nettoyage et de lavage, risques d'explosion consécutifs à leur emploi. Mesures de prévention des accidents et des maladies professionnelles. Les textiles lavables et non lavables. Connaissance élémentaire du nettoyage à sec, du détachage, du blanchiment, du décatissage, de l'apprêtage et de l'imperméabilisation.

Certificat. — L'apprentie qui a subi avec succès l'examen de fin d'apprentissage reçoit le certificat fédéral de capacité. Elle est autorisée à porter l'appellation légalement protégée de « nettoyeuse à sec qualifiée ».

### L'OFFRE ET LA DEMANDE

La demande. — Moyenne. Il n'y a plus beaucoup d'entreprises qui veulent former des apprentis nettoyeurs à sec.

Perspectives d'avenir. — La nettoyeuse à sec qualifiée et qui a quelques années d'expérience derrière elle a tout intérêt à ouvrir son propre « pressing », d'abord pour être indépendante, et aussi en vue d'un travail moins pénible. En effet, dans les usines, les nettoyeurs à sec doivent entretenir eux-mêmes leur machine, et celle-ci peut atteindre 50 ou 60 kg, alors que les machines de pressing n'ont que 25 ou 30 kg. Il reste aussi à la nettoyeuse à sec la possibilité de se spécialiser dans le détachage, les détacheuses étant très recherchées.

L'offre. — Un métier tout nouveau pour la femme, puisque, jusqu'à présent on ne connaissait que des nettoyeurs à sec.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Horaires. — En général, 45 heures par semaine et, souvent, semaine de cinq jours.

Vacances. — Trois semaines.

Salaires. — La concurrence étant très forte dans la branche du nettoyage et la marge de bénéfice bien faible, il a été difficile d'ajuster les salaires à la montée du coût de la vie. Aussi le nettoyeur à sec ne peut-il gagner plus de 1300 francs et la détacheuse-chef (qui n'a pas fait d'apprentissage) 900 francs environ.

Avantages sociaux. — Dépendant de la maison qui engage.

Syndicat défendant la profession. — FTCP (Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier).



- dissout le tartre, la nicotine, les dépôts verdâtres sur les dents des enfants
- nettoie parfaitement en purifiant l'haleine

dentifrice **Asba**,  
conseillé par votre dentiste