

Emploi



La Vaudoise Pauline Fleury et le Genevois Juan Rojas, respectivement 24 et 25 ans, sont étudiants hygiénistes dentaires en 2^e année.

Les hygiénistes dentaires ont de quoi sourire

Emploi et formation L'École supérieure d'hygiénistes dentaires de Genève fête ses 50 ans, double ses effectifs et se dote de nouvelles infrastructures à la pointe de la technique.

Patrick Bagnoud
Office pour l'orientation,
la formation professionnelle
et continue (OFPC) Genève

Unique en Suisse romande, l'École supérieure (ES) d'hygiénistes dentaires de Genève se met au diapason des besoins des milieux professionnels. En doublant depuis cette rentrée sa capacité d'accueil, de 20 étudiants à 40, elle espère combler la pénurie dans le secteur.

Environ 60% des étudiants qui entrent en formation d'hygiénistes dentaires sont des assistants dentaires CFC. «Mais ce n'est pas une condition d'entrée, précise Daniel Piguet, directeur de l'ES. Les 40% restants englobent d'autres CFC, notamment dans la santé, ainsi que des diplômés de l'ECG (*ndlr*: École de culture générale) ou des porteurs d'une maturité gymnasiale.»

La formation comporte 5400 heures. La moitié est consacrée à la pratique professionnelle: d'abord sur des mannequins, ensuite entre étudiants et, enfin, au sein de la clinique école avec de vrais patients. En dernière année, un stage conséquent dans un cabinet dentaire ainsi qu'un travail de diplôme viennent compléter la formation.

«Bien qu'aujourd'hui notre effectif soit constitué d'une majorité d'étudiantes, les mentalités changent et des garçons se lancent comme assistant dentaire et hygiéniste», relève Daniel Piguet.

Autonomie et relationnel

Comme les candidatures romandes et tessinoises dépassent le nombre de places, une évaluation psychotechnique définit une première sélection. Un test d'aptitude manuelle et un entretien avec la commission d'admission permettent ensuite de sélectionner les 40 meilleures

candidatures. Trois tentatives au concours d'entrée sont admises.

«L'école doit aussi veiller à répondre qualitativement aux attentes des étudiantes jusqu'à la réussite finale, poursuit le directeur. Souvent, c'est le contact des jeunes avec leur hygiéniste dentaire qui crée ces vocations. C'est un vrai choix motivé qui induit un faible taux d'échec aux examens finaux.»

Un hygiéniste dentaire peut être employé ou indépendant au sein d'un cabinet, voire se mettre à son compte, en fonction des règlements cantonaux. «L'autonomie que procure ce métier est une des raisons qui poussent à le choisir. La collaboration avec le médecin-dentiste et les membres de l'équipes de santé est essentielle», souligne Daniel Piguet, tout en précisant que seul le médecin est en droit de poser un diagnostic. L'éducation au bon

comportement en matière d'hygiène dentaire complète les compétences d'un métier technique fortement axé sur le relationnel.

Perspectives radieuses

Pauline Fleury et Juan Rojas, respectivement 24 et 25 ans, sont étudiants hygiénistes dentaires en 2^e année. Détenteurs d'un CFC d'assistant dentaire, dans le canton de Vaud pour elle et à Genève pour lui, tous deux admettent que leurs connaissances préalables du matériel, des termes techniques et des types d'intervention les ont avantagés en début de formation.

«Mais, très vite, c'est devenu intense, ce que nous avons appris en trois ans durant notre CFC est condensé ici en trois mois! raconte Pauline. Il faut être prêt à assimiler de nombreuses matières et même de la physique dans le domaine de la radiolo-

gie.» Toutefois, elle sait qu'elle peut compter sur une bonne dynamique de classe grâce à l'appui de ses collègues, dont les profils sont aussi différents que complémentaires.

«Avec une bonne méthode de travail on s'en sort, rassure Juan. Le contact humain est plus poussé qu'en CFC car nous répondons aux questions des patients et les éduquons aux bons gestes d'hygiène. C'est beaucoup plus de responsabilité et d'autonomie et c'est ce qui nous motive. Il faut s'habituer à chaque patient, trouver la meilleure voie pour qu'ils adoptent les bons comportements.» Le champ d'enseignement s'étend en effet bien au-delà des gestes techniques: il aborde l'aspect psychologique du conseil, les aptitudes dans les actions de prévention ou encore les aspects légaux du métier.

«Les ES forment des spécialistes très recherchés sur le marché du travail»

Trois questions à Philippe de Castro, responsable du domaine Employabilité à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) de Genève.

Quelles sont les différences entre les Écoles supérieures (ES) et les Hautes Écoles spécialisées (HES)?

Toutes deux font partie du niveau tertiaire du système suisse de formation. Toutefois, les ES relèvent du domaine de la formation professionnelle supérieure, alors que les HES de celui des hautes écoles. Les ES sont axées sur la pratique professionnelle et dispensent un enseignement visant l'acquisition de compétences techniques et de gestion immédiatement appli-

cables sur le lieu de travail. Les HES, elles, intègrent davantage la théorie et la recherche appliquée dans leur enseignement.

Quelles sont les différences en matière d'admission?

Les critères d'admission varient en fonction des filières. Mais, de manière générale, les ES sont accessibles directement après un certificat fédéral de capacité (CFC) ou un autre titre du secondaire II. L'entrée en HES nécessite un CFC complété par une maturité professionnelle. Pour les titulaires d'une maturité gymnasiale ou spécialisée, certaines conditions peuvent s'appliquer, comme effectuer une passerelle ou disposer d'une pratique pro-

fessionnelle préalable selon les domaines d'études.

Qu'en est-il de l'employabilité des diplômés ES?

Les ES forment des spécialistes très recherchés sur le marché du travail. En effet, les contenus de formation étant élaborés par les associations professionnelles représentantes des employeurs, les compétences développées par les diplômés ES répondent directement aux besoins des entreprises. En fonction du secteur d'activité, les diplômés de la formation professionnelle supérieure, dont font partie les diplômés ES, sont souvent amenés à occuper des postes avec des fonctions dirigeantes et bénéficient de très bons niveaux de rémunération.

L'œil du pro

Vivre ensemble en entreprise

Faire de l'organisation et collaborer en équipe semblent aller de soi. Enfin presque. Car mille paramètres peuvent perturber les dynamiques positives. Collaborateurs toxiques, petits chefaillons, harcèlement, burn-out finissent par atomiser le climat interne. Une seule question fait sens ici: comment survivre dans ce monde qui perd la tête? Autrement dit, comment pacifier mes relations professionnelles pour éviter tensions et ulcères?

La confiance en soi et dans les autres est importante. Davantage qu'un mot, c'est une assurance vie. Sans confiance en eux-mêmes, dit Cyrulnik, les enfants se dessèchent, cessent d'apprendre, se renferment sur eux comme une huître. Les adultes itou. Cette confiance en soi n'est pas un donné. Elle se fabrique, notamment par la grâce d'interactions humaines valorisantes. Un parent, un enseignant, un ami, un supérieur hiérarchique, un coach, un partenaire, un référent, un auteur et pourquoi pas un Dieu... Tous ces acteurs peuvent nous sécuriser, nous soutenir, nous apprendre à cultiver le jardin intérieur de la confiance. C'est la condition sine qua non, la quille lestée du navire, qui permettra de générer des relations professionnelles vivantes et pacifiées. Car la confiance en soi génère la confiance en les autres. C'est le début de la collaboration et du vivre-ensemble.

L'humilité est une autre valeur importante en entreprise. Que d'ego mal peignés rencontre-t-on dans les organisations... Combien d'arrogants griffés ont-ils pris de haut ceux qu'ils estiment au bas de l'échelle? Il faut le reconnaître: les hiérarques à particules et les sachants à virgules ont longtemps marché sur les pieds des «simples collaborateurs», considérés comme des «gens de peu» et des ressources à instruire. Pendant des décennies, la conduite des hommes et des femmes au travail était largement mi-

litarisée. L'humanisme n'était pas de mise. Et le respect des personnes dans les bottes. Peu d'écoute, pas d'échange, de dialogue et de synergie. Un désert collaboratif. Il faut le dire, la posture haute tue la coconstruction. Seules la bienveillance, la clarté et l'exigence fondent un vivre-ensemble professionnel. La route est encore longue. Mais des progrès sont observés.

«Collaborateurs toxiques, petits chefaillons, harcèlement, burn-out finissent par atomiser le climat interne.»

Pourquoi souhaiter assainir ces conditions-cadres professionnelles? Pour réaliser le fantasme d'un chief hapiness officer frustré? Certainement pas. Plutôt pour permettre d'agir, de faire, de construire. De prendre des initiatives, de développer des compétences, des prestations. De rendre des services. D'améliorer et de gagner en fluidité. Mais pour mettre la machine en mouvement, à tous les étages, il faut de l'énergie et du courage. Qu'est-ce que le courage? Une force d'âme consciente animée par des valeurs inspirantes. Une forme de vertu. L'envie d'en découdre. La volonté d'affronter la difficulté. La force de faire bouger les lignes, là où tous sont arrêtés. Ce que certains nomment le leadership. Avec une majeure: que ce mouvement soit au service du collectif et non pas de quelques élus.

www.vicario.ch



Stéphane Haefliger
Membre de la direction de Vicario Consulting

PUBLICITÉ

L'académie des entreprises depuis 1986
Programmes accrédités eduQua, IACBE & ISO 9001

Première à Genève
cours préparatoire
au Brevet fédéral
"AI Business Specialist"

Rejoignez-nous le 4 mars 2026

esm.ch
022 979 33 79