



# Dispositif de formation DSS Rapport final

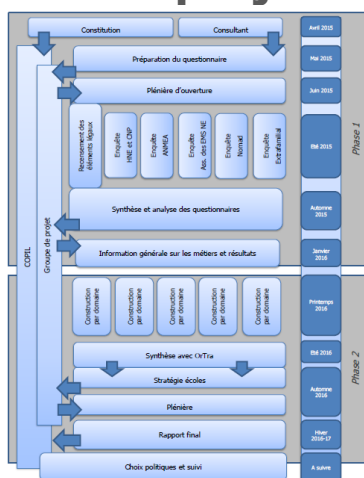
*Séance plénière du  
9 novembre 2016*

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE



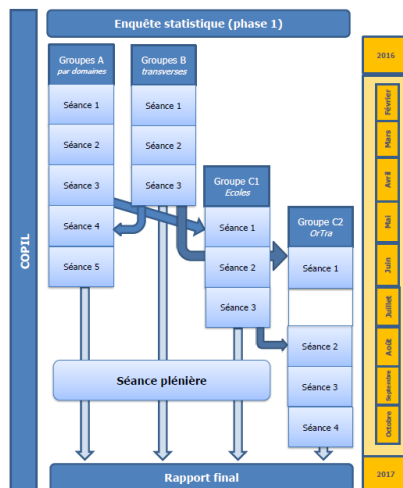
Dispositif de formation DSS

## Plan général du projet



DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

## Dispositif phase 2



DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
 DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
 DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

3

## Groupes de la phase 2

A1 – Hôpitaux  
 A2 – Psychiatrie  
 A3 – Soins à domicile  
 A4 – Personnes âgées (EMS)  
 A5 – Handicap  
 A6 – Education spécialisée  
 A7 – Accueil extrafamilial

B1 – Maintien à la place de travail  
 B2 – Promotion des métiers

C1 – Ecoles  
 C2 – OrTra

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
 DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
 DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

4

## Structure de conduite

CoPil :  
5 séances

Groupe d'accompagnement :  
10 séances

Enkidu conseil :  
5 intervenants

## De manière générale...

### Forces

- ✓ Forte implication des membres des groupes et de toutes les personnes concernées ;
- ✓ Très bonne force de propositions, bienveillance, climat de travail serein et constructif ;
- ✓ De nombreux éléments de promotion et de valorisation des métiers existent déjà dans le contexte de travail.

## De manière générale...

### Faiblesses

- ✓ Connaissance partielle des rôles et fonctions ;
- ✓ Contexte de formation en emploi pour le niveau ES ;
- ✓ Contexte économique local.

## De manière générale...

### Risques

- ✓ Manque de moyens financiers ;
- ✓ Difficultés de mise en œuvre des recommandations retenues ;
- ✓ Oubli de la démarche dans les domaines ;
- ✓ Manque d'anticipation sur les évolutions des besoins de la population dans les différents domaines.

## De manière générale...

### Opportunités

- ✓ 31 recommandations ;
- ✓ Renforcement et harmonisation des éléments positifs existant ;
- ✓ Mieux connaître les métiers et les fonctions, et adapter les équipes en fonction ;
- ✓ Renforcement des «centres de compétence» et travail par filières de soin ;
- ✓ Renforcement du rôle de l'OrTra.

## Rapport final

- 2 grands chapitres : résultats statistiques et état des travaux des groupes ;
- 31 recommandations, déclinées en propositions d'actions par porteurs de responsabilité ;
- 30 fiches de travail pour un développement rapide dans les domaines ;
- Echéancier de déroulement.

## Suite de la présentation...

- 3 grands axes
- Evocation des pistes d'actions par instances et domaines
- Mention des indications par types d'institutions

## Axes principaux

### En général

Des éléments de pilotage globaux sont à mettre en place, en termes de veille active, d'anticipation des besoins et d'observation des évolutions sur le marché de la formation et du travail.

## Axes principaux

### Formation

Le canton vise à satisfaire de manière autonome à ses propres besoins en relève professionnelle. Des éléments de développement et de renforcement du dispositif peuvent être envisagés et sont à mettre en place.

## Axes principaux

### Santé

Les besoins en personnel vont aller grandissant et de manière exponentielle d'ici à 2030. Des mesures en termes de formation, de rééquilibrage des équipes, d'attrait du domaine sont à mettre en œuvre rapidement en vue de pouvoir répondre à la demande croissante de prestations.

## Axes principaux

### Social

La connaissance des métiers et des fonctions est à clarifier et à promouvoir.

Les équipes doivent être formées de professionnels aux formations complémentaires.

L'offre de formation de terrain doit être adaptée à la demande et proposée en concertation avec les écoles.

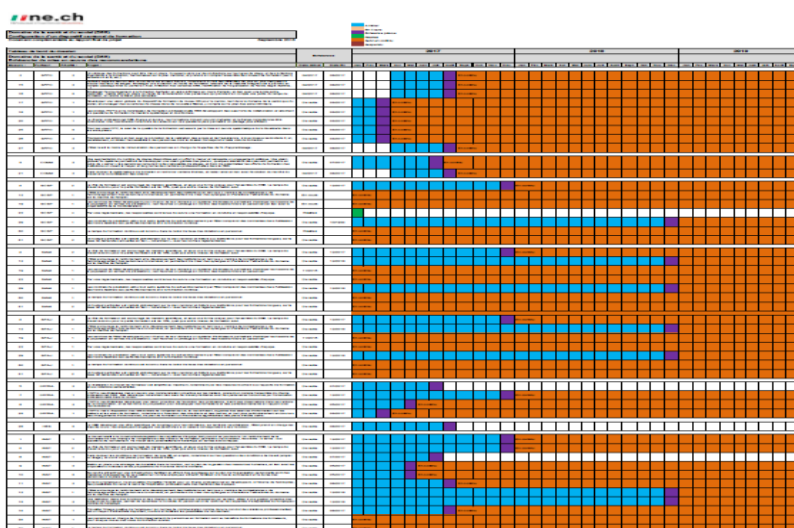
Les institutions doivent devenir de véritables « centres de compétences ».

## Objectifs principaux

31 propositions :

planification de mise en œuvre dès maintenant, avec des échéances portant sur l'année 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 pour les plus éloignées.





DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
 DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
 DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

17

## Objectifs de travail – SFPO (1)

1. Pilotage des formations et système d'encouragement
2. Evolution des structures de formation
3. Approche globale des niveaux Ecole supérieure dans le canton
4. Collaboration forte entre le SFPO, les écoles et l'OrTra, puis redynamisation de la commission de domaine

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
 DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
 DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

18

## Objectifs de travail – SFPO (2)

5. Attention portée sur l'adaptation fine des contenus de formation avec les évolutions sur le terrain
6. Mise en place systématique de la Qualicarte pour les entreprises formatrices
7. Poursuivre les actions de promotion de la VAE et affiner les conditions d'accès
8. Etre attentif aux efforts réalisés afin de garantir l'expertise de fin de sec II

## Objectifs de travail SIAM – SCSP – SPAJ (1)

1. Reconnaissance du rôle de formatrice/formateur
2. Renforcement/développement des institutions «Centres de compétences»
3. Indicateurs d'évolution des besoins de la population
4. Exigence de formation pour les cadres intermédiaires

## Objectifs de travail SIAM – SCSP – SPAJ (1)

Encouragement à la formation continue par :

5. budget spécifique
6. reconnaissance dans les dotations
7. prise en compte spécifique des formations longues

## Objectifs de travail – OrTra (1)

1. Simplifier le rôle de formatrice et formateur
2. Communication proactive sur les métiers
3. Adaptation à l'évolution des métiers
4. Expertise en référentiels de compétences

## Objectifs de travail – Institutions (1)

1. Redéfinir les équilibres d'équipe
2. Encouragement du rôle de formatrice/formateur
3. Faire évoluer les conditions de travail des personnes en formation ES en emploi
4. Encourager la durabilité dans la fonction
5. Développer la notion d'employeur attractif (conditions de travail)

## Objectifs de travail – Institutions (2)

6. Augmenter à l'interne l'intérêt pour les fonctions
7. Se développer comme centre de compétences
8. Dynamiser la conduite du personnel et augmenter la capacité d'adaptabilité
9. Développer une image employeur positive
10. Assurer le perfectionnement des formatrices et formateurs
11. Intégrer le temps de formation continue dans les dotations

## Objectifs de travail – HES

1. Développer une filière favorisant la reprise d'activités des infirmières

## Concrétisation

- 31 recommandations
- 68 propositions d'actions
- 30 fiches concrètes pour le déploiement des actions déterminées dans les groupes B1 et B2
- Axes spécifiques par domaines

## Axes particuliers

### Axes spécifiques par domaines (synthèse spécifique des travaux des GT A)

## A1 - Hôpitaux

- a) Travailler les équilibres d'équipe par services
- b) Garder une veille active sur l'évolution des métiers, et des nécessités en spécialisations (et influencer sur le dispositif)
- c) Développer les approches transversales

## A2 - Psychiatrie

- a) Travailler les équilibres d'équipe par services, et en fonction des missions
- b) Rester vigilant sur les questions de spécialisations en psychiatrie (et influencer sur le dispositif)
- c) Développer les approches transversales

## A3 – Soins à domicile

- a) Anticiper sur les nécessités organisationnelles dans l'avenir proche
- b) et rester souple dans les adaptations
- c) Travailler les équilibres d'équipe
- d) Rester vigilant sur les spécialisations nécessaires (et influencer sur le dispositif)
- e) Développer les approches transversales avec les partenaires du réseau

## A4 – Personnes âgées (EMS)

- a) Développer des centres de compétences pour la personne âgée
- b) Développer la complémentarité des prestations et les approches transverses
- c) Travailler les équilibres d'équipe et influencer sur le référentiel légal en la matière
- d) Rester vigilant sur les spécialisations nécessaires (et influencer sur le dispositif)
- e) Développer spécifiquement les axes d'attractivité du domaine

## A5 – Handicap

- a) Planifier les besoins futurs et les évolutions de prise en charge, dans un contexte de partenariat Etat-institutions
- b) Garder une veille active sur les équilibres d'équipe et anticiper sur les besoins en formation
- c) Conserver une souplesse du dispositif pour pouvoir faire face aux évolutions des besoins



## A6 – Education spécialisée

- a) Mettre en réflexion les aspects de composition des équipes (ouverture aux métiers)
- b) Mettre en valeur les aspects de «centres de compétence» en lien avec l'évolution des plans de carrière

## A7 – Accueil extrafamilial

- a) Revoir les équilibres d'équipe en tenant compte des plans de formation (not. CFC) et des niveaux de compétences attendus
- b) Adapter le dispositif de formation EdE ES au marché, sur le plan des places de formation comme des conditions contractuelles des formations en emploi
- c) Renforcer l'attractivité de l'emploi sur le plan de la concurrence intercantonale
- d) Elargir les possibilités de formation pour accéder à la fonction de directrice (CEFNA, BFRE, ...)



Dispositif de formation DSS

**Merci de votre attention et  
bonne suite !**

DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FAMILLE  
DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ  
DÉPARTEMENT DE LA JUSTICE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA CULTURE

35