

ANNEXE 1 – LISTE EXHAUSTIVE DES RECOMMANDATIONS

Rappel : les recommandations ci-dessous font l'objet de propositions d'actions, réparties par instances de responsabilité (annexe 2)

No	Texte	Porteur
01	<i>Le travail relatif à la construction/adaptation des équilibres d'équipe doit pouvoir se poursuivre. Un renforcement de la connaissance des champs de compétences des niveaux de formation permettra une évolution, favorable - à terme - aux questions de recrutement. Ce travail sera potentiellement bénéfique en termes économiques.</i>	INST
02	<i>Un pilotage des formations peut être mis en place. Il passera alors par des indications sur les types de stage, et des incitations financières à la formation, harmonisées sur le plan cantonal, et prenant en compte l'ensemble des niveaux de formation (sec II, tertiaires A et B, etc.).</i>	SFPO
03	<i>Une augmentation du nombre de places de formation disponibles est un effort à mener et nécessite un engagement politique. Une vision globale du système permettrait de développer une vision globale des places ; quelques éléments clés peuvent permettre en outre de « sérier » les personnes recourant à des nécessités de stages, et donc de potentialiser les efforts de formation des institutions en visant le moyen et long terme des carrières professionnelles dans le DSS.</i>	COMM
04	<i>Le rôle de formateur est encouragé de manière spécifique, et sous une forme unique pour l'ensemble du DSS. Le temps de travail reconnu pour la partie formation est de 10%, quel que soit le niveau de formation suivi.</i>	INST SPAJ SIAM SCSP
05	<i>La réalisation du travail de formateur est simplifiée au maximum, notamment par des mesures touchant aux rapports de formation et aux notations semestrielles.</i>	ORTRA
06	<i>Faire évoluer les conditions de formation de type ES en emploi, notamment sur les questions des conditions de travail (emploi ou stage), et ouvrir des places pour les études d'EdE.</i>	INST
07	<i>L'OrTra neuchâteloise met en œuvre une communication proactive sur les métiers, prenant en compte l'ensemble du champ professionnel DSS³⁵. Elle développe notamment des axes de travail prioritaires avec les partenaires concernés par l'orientation professionnelle dans le canton³⁶.</i>	ORTRA

³⁵ Voir la fiche B2-01, en annexe

³⁶ Voir la fiche B2-02, en annexe

08	<i>L'OrTra neuchâteloise développe une vision proactive de l'évolution des professions, inscrit ses observations dans ses actions de communication, et se fait force de proposition pour développer des formations et des perfectionnements en rapport avec ces évolutions.</i>	ORTRA
09	<i>Mettre en place une stratégie de durabilité dans la fonction, sur le plan de la gestion des ressources humaines, en lien avec les propositions ci-dessus et les propositions de Curaviva dans le domaine.</i>	INST
10	<i>Se rendre attractif par une infrastructure facilitant et offrant des avantages sur le plan de l'organisation personnelle sont des manières intéressantes de se positionner comme employeur attractif, facilitant à la fois le recrutement et la durée des personnes à la place de travail.</i>	INST
11	<i>En tant qu'employeur, il est possible d'amplifier l'intérêt pour un champ professionnel en développant, à l'interne de l'entreprise, des possibilités de varier le sens de l'implication professionnelle des membres des équipes.</i>	INST
12	<i>L'Etat encourage le renforcement et le développement des institutions en tant que « centres de compétences » de leur domaine d'activité, en permettant de créer des synergies et d'améliorer l'attractivité du domaine sur le marché de l'emploi.</i>	INST SPAJ SIAM SCSP
13	<i>Une définition claire des fonctions et des champs de compétences nécessaires par secteur, alliée à une gestion proactive des ressources humaines, permet de dynamiser la conduite du personnel et de renforcer les capacités d'adaptabilité de l'employeur comme de l'employé.</i>	INST
14	<i>Travailler l'image positive de l'employeur (en termes de communication comme dans le concret des relations professionnelles) est un moyen d'attractivité important, ouvrant et facilitant les possibilités de recrutement.</i>	INST
15	<i>Certains aspects devront être revus dans les années futures, notamment du fait des difficultés de plus en plus marquées à trouver des lieux de stages. Envisager une évolution du mode de formation relevant de la maturité intégrée est à prendre en compte (passage total ou partiel en dual, limitation des variantes ASE, modification de l'organisation de l'école degré diplôme, ...)</i>	SFPO
16	<i>Envisager l'encouragement à la formation bachelor en soins infirmiers en cours d'emploi, en lien avec une école extra-cantonale ; mettre alors en place un mode de rémunération des personnes qui prennent en compte une partie du temps de formation, et rendre la filière plus attractive.</i>	SFPO

17	<i>Développer une vision globale du dispositif de formation de niveau ES pour le canton, tant dans le domaine de la santé que du social, et envisager des ouvertures de classe dans de nouvelles filières, y compris sur le plan des soins infirmiers.</i>	SFPO
18	<i>Les écoles, l'OrTra et la commission de formation professionnelle DSS développent des axes forts de collaboration et abordent les questions de formation de manière systémique et coordonnée.</i>	SFPO
19	<i>Les services de l'Etat développent pour chacun de leur domaine un système d'indicateurs permettant d'anticiper les besoins de la population en termes de prestations ; ceci favorise un pilotage en continu des besoins futurs en personnel.</i>	SPAJ SIAM SCSP
20	<i>Le champ professionnel DSS change et évolue ; les formations doivent pouvoir s'adapter et certaines compétences être renforcées. Une coordination forte entre les acteurs sur ces questions peut permettre un pilotage plus efficient.</i>	SFPO
21	<i>Faire évoluer la systématique de formation et renforcer certains thèmes, et rester ainsi en lien avec l'évolution du marché du travail et la concrétisation des actions.</i>	COMM
22	<i>Par voie réglementaire, les responsables sont tenus de suivre une formation en conduite et responsabilité d'équipe.</i>	SPAJ SIAM SCSP
23	<i>L'OrTra met à disposition des référentiels de compétences et, le cas échéant, organise des séances d'information sur les métiers et les voies de formation, notamment à l'intention des directions et des cadres, et ceci plus particulièrement encore lors des changements d'ordonnances, de plan de formation et d'évolutions significatives des plans d'étude cadre.</i>	ORTRA
24	<i>Les personnes en charge de l'accompagnement de personnes en formation sont au bénéfice de formations de formateurs, pour chaque niveau des voies de formation suivies.</i>	INST
25	<i>Pour les voies CFC, le suivi de la qualité de la formation est assuré par la mise en œuvre systématique de la Qualicarte dans les entreprises.</i>	SFPO
26	<i>Poursuivre les actions en lien avec la promotion de la validation des acquis et de l'expérience, à tous niveaux secondaire II, et, parallèlement, en limiter l'accessibilité à des personnes dont le dossier correspond à cette voie de formation.</i>	SFPO
27	<i>L'Etat revoit le mode de rémunération des personnes en charge de l'expertise de fin d'apprentissage.</i>	SFPO

28	<i>La HES développe une offre spécifique de recyclage pour les infirmières, sur territoire neuchâtelois ; l'Etat prend en charge les frais de cours ; les employeurs engagent ces personnes à un salaire correspondant à leur fonction.</i>	HES
29	<i>Les contrats de prestation et/ou tout autre système de subventionnement par l'Etat comprend des contraintes dans l'utilisation des fonds destinés aux perfectionnements et à la formation continue.</i>	SPAJ SIAM SCSP
30	<i>Le temps de formation continue est reconnu dans le calcul de base des dotations en personnel.</i>	INST SPAJ SIAM SCSP
31	<i>Un budget particulier est calculé globalement sur le plan cantonal et délivré aux institutions pour les formations longues, sur la base de demandes annuelles en lien – notamment – avec les normes réglementaires.</i>	SPAJ SIAM SCSP

NB : La planification de la mise en œuvre des propositions fait d'un échéancier, représenté en annexe 6, et d'une édition séparée à l'attention des instances concernées.
Les propositions d'actions évoquées en annexe 2 permettent de préparer un développement concret des propositions.