ANNEXE 6 – PLANIFICATION DE MISE EN ŒUVRE

ne.ch
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

Domaine de la santé et du social (DSS)
Configuration d'un dispositif cantonal de formation
Document complémentaire au rapport fina Septembre 2016

A initier
En Cours
Échéance prévue
Réalisé
Suivi en continu
Suspendu

Tableau de bord du dossier:
Domaine de la santé et du social (DSS)
Echéancier de mise en œuvre des recommandations

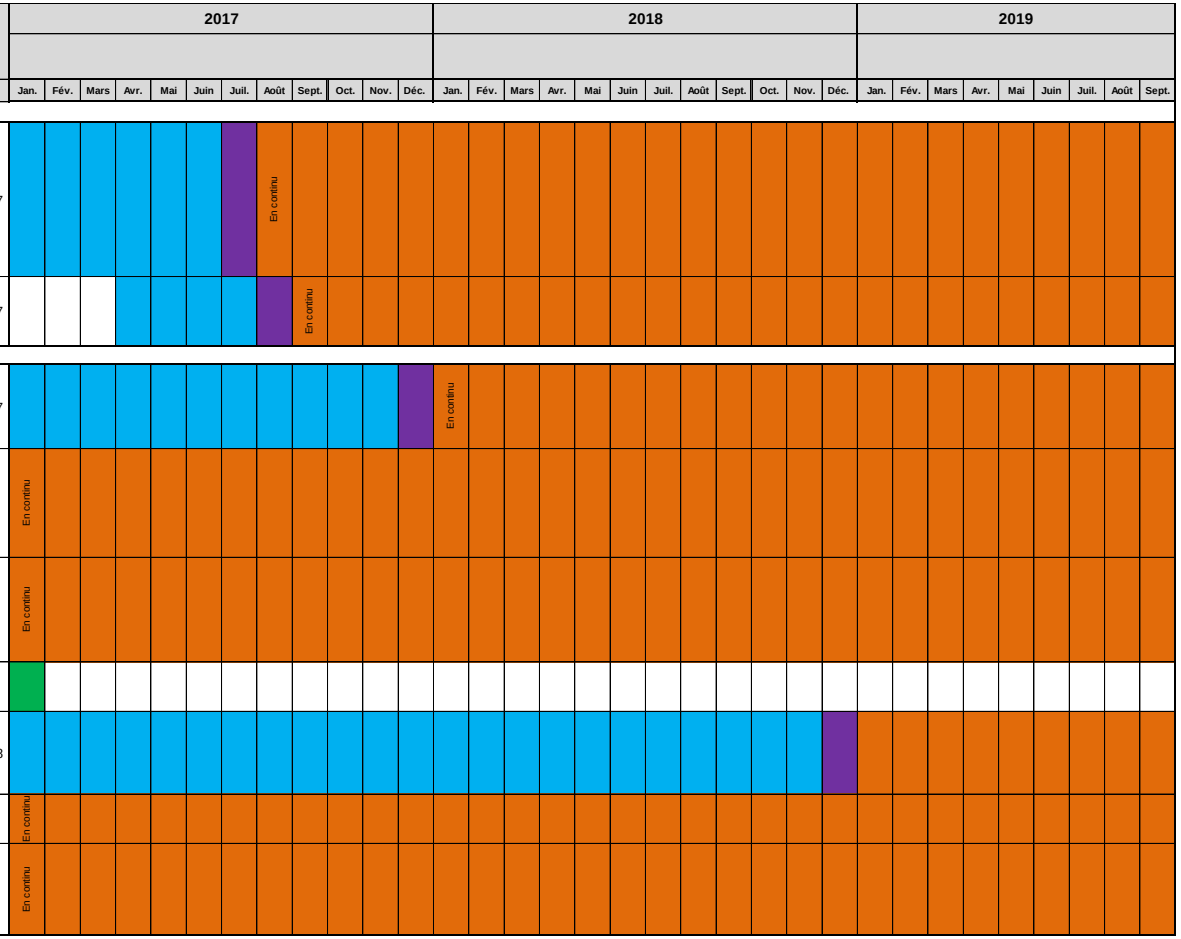
Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Echéances Date début	Echéances Date fin	2017 Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	2018 Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	2019 Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.
2	SFPO	2	Un pilotage des formations peut 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.).	04.2017	08.2017									En continu																								
15	SFPO	2	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, …)	04.2017	08.2017									En continu																								
16	SFPO	3	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.	04.2017	08.2017									En continu																								
17	SFPO	1	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.	De suite	03.2017				En continu																												
18	SFPO	1	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.	De suite	03.2017				En continu																												
20	SFPO	1	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.	De suite	03.2017				En continu																												
25	SFPO	3	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.	De suite	03.2017				En continu																												
26	SFPO	2	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.	De suite	03.2017				En continu																												
27	SFPO	2	L'Etat revoit le mode de rémunération des personnes en charge de l'expertise de fin d'apprentissage.	04.2017	08.2017									En continu																							

© www.enkidu-conseil.ch

Tableau de bord du dossier:

Domaine de la santé et du social (DSS)
Echéancier de mise en œuvre des recommandations

Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Echéances: Date début	Echéances: Date fin
3	COMM	2	Une augmentation du nombre de places 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.	De suite	07.2017
21	COMM	2	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.	04.2017	08.2017
4	SCSP	2	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.	De suite	12.2017
12	SCSP	1	L'Etat encourage le renforcement et le développement des institutions en tant que « centres de compétences » de l'accompagnement des personnes concernées, en permettant de créer des synergies et d'améliorer l'attractivité du domaine sur le marché de l'emploi.	En cours	
19	SCSP	1	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 (en lien avec le projet MARS de la Confédération)	En cours	
22	SCSP	x	Par voie réglementaire, les responsables sont tenus de suivre une formation en conduite et responsabilité d'équipe.	Réalisé	
29	SCSP	1	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.	De suite	10.2018
30	SCSP	x	Le temps de formation continue est reconnu dans le calcul de base des dotations en personnel.	Réalisé	
31	SCSP	2	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.	De suite	



© www.enkidu-conseil.ch

Tableau de bord du dossier:				Echéances		2017												2018												2019								
Domaine de la santé et du social (DSS) **Echéancier de mise en œuvre des recommandations**																																						
Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Date début	Date fin	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.
4	SIAM	2	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.	De suite	12.2017													En continu																				
12	SIAM	1	L'Etat encourage le renforcement et le développement des institutions en tant que « centres de compétences » de l'accompagnement des personnes concernées, en permettant de créer des synergies et d'améliorer l'attractivité du domaine sur le marché de l'emploi.	De suite	12.2018																																	
19	SIAM	1	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.	De suite	12.2018																									En continu								
22	SIAM	1	Par voie réglementaire, les responsables sont tenus de suivre une formation en conduite et responsabilité d'équipe.	De suite	12.2017													En continu																				
29	SIAM	1	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.	De suite	12.2018																																	
30	SIAM	1	Le temps de formation continue est reconnu dans le calcul de base des dotations en personnel.	De suite		En continu																																
31	SIAM	2	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.	De suite		En continu																																

© www.enkidu-conseil.ch

Tableau de bord du dossier:				Echéances		2017												2018												2019								
Domaine de la santé et du social (DSS) **Echéancier de mise en œuvre des recommandations**																																						
Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Date début	Date fin	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.
4	SPAJ	2	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.	De suite	12.2017													En continu																				
12	SPAJ	1	L'Etat encourage le renforcement et le développement des institutions en tant que « centres de compétences » de l'accompagnement des personnes concernées, en permettant de créer des synergies et d'améliorer l'attractivité du domaine sur le marché de l'emploi.	De suite	12.2018																																	
19	SPAJ	1	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.	11.2016		En continu																																
22	SPAJ	1	Par voie réglementaire, les responsables sont tenus de suivre une formation en conduite et responsabilité d'équipe.	De suite		En continu																																
29	SPAJ	1	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.	De suite	12.2018																																	
30	SPAJ	1	Le temps de formation continue est reconnu dans le calcul de base des dotations en personnel.	De suite		En continu																																
31	SPAJ	2	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.	De suite		En continu																																

© www.enkidu-conseil.ch

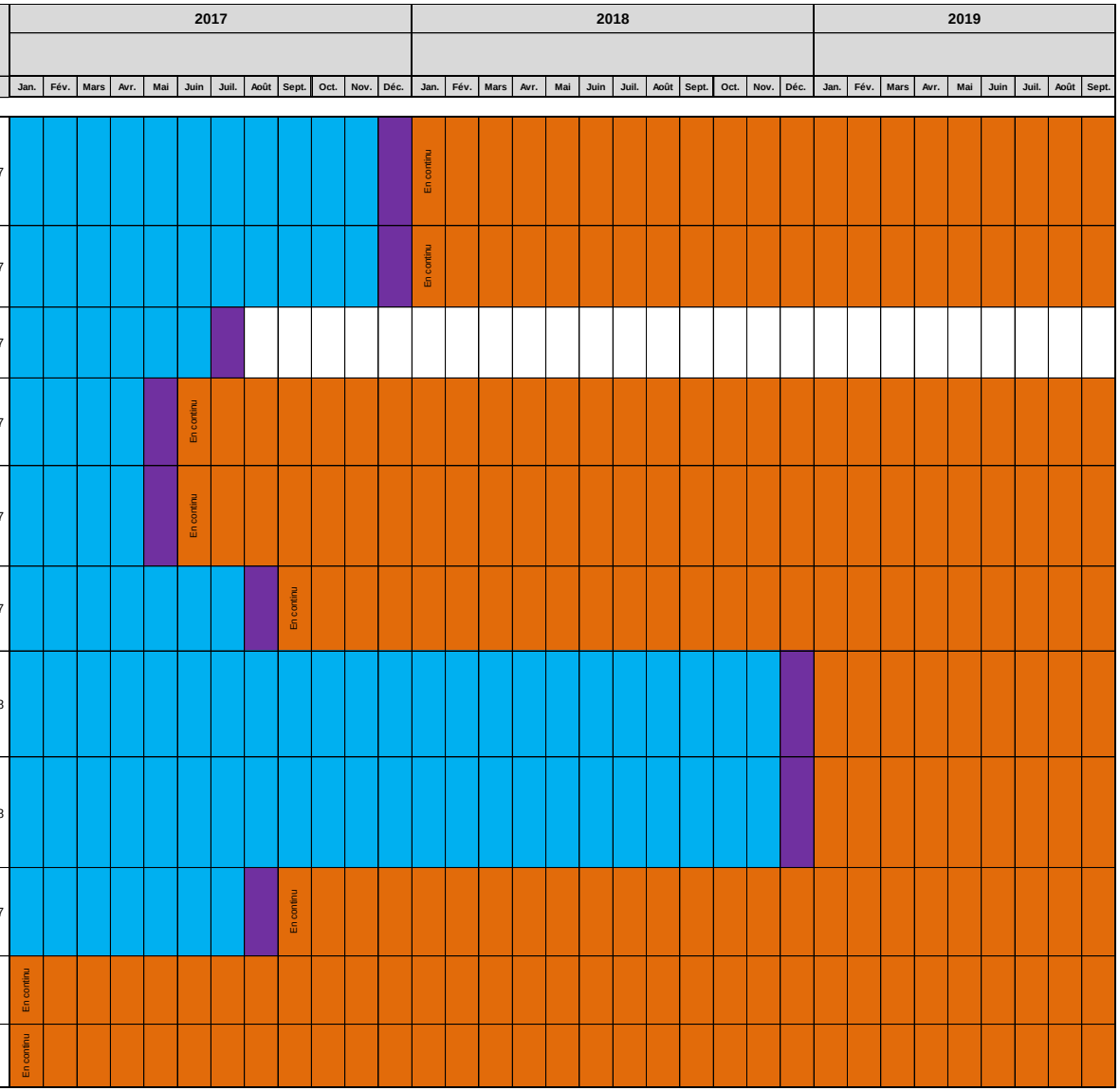
Tableau de bord du dossier:				Echéances		2017												2018												2019								
Domaine de la santé et du social (DSS) **Echéancier de mise en œuvre des recommandations**																																						
Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Date début	Date fin	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Jan.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.
5	ORTRA	2	La réalisation du travail de formateur est simplifié au maximum, notamment par des mesures touchant aux rapports de formation et aux notations semestrielles.	De suite	07.2017																																	
7	ORTRA	1	L'OrTra neuchâteloise met en œuvre une communication proactive sur les métiers, prenant en compte l'ensemble du champ professionnel DSS . Elle développe notamment des axes de travail prioritaires avec les partenaires concernés par l'orientation professionnelle dans le canton.	De suite	12.2017													En continu																				
8	ORTRA	2	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.	De suite	05.2017						En continu																											
23	ORTRA	1	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.	De suite	03.2017				En continu																														
28	HES	3	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.	De suite	08.2017																																	

© www.enkidu-conseil.ch

Tableau de bord du dossier:

Domaine de la santé et du social (DSS)
Echéancier de mise en œuvre des recommandations

Mesure :	Porteur:	Priorité :	Projet :	Echéances: Date début	Echéances: Date fin
1	INST	1	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.	De suite	12.2017
4	INST	2	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.	De suite	12.2017
6	INST	1	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.	De suite	07.2017
9	INST	2	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.	De suite	05.2017
10	INST	3	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.	De suite	05.2017
11	INST	2	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.	De suite	08.2017
12	INST	1	L'Etat encourage le renforcement et le développement des institutions en tant que « centres de compétences » de l'accompagnement des personnes concernées, en permettant de créer des synergies et d'améliorer l'attractivité du domaine sur le marché de l'emploi.	De suite	12.2018
13	INST	2	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.	De suite	12.2018
14	INST	1	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.	De suite	08.2017
24	INST	1	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.	De suite	
30	INST	1	Le temps de formation continue est reconnu dans le calcul de base des dotations en personnel.	De suite	



© www.enkidu-conseil.ch