

Valorisation des professions de la santé

Connaître, analyser, proposer

juillet 2011 – février 2013

Conférence de presse du 25 mai 2012

Agenda de la conférence de presse

- Introductions politiques
- Un projet global et transversal
- Quelques résultats de l'étude préliminaire
- Vision et rôle de l'OrTra jurassienne santé – social
- Quelques conclusions provisoires et discussion

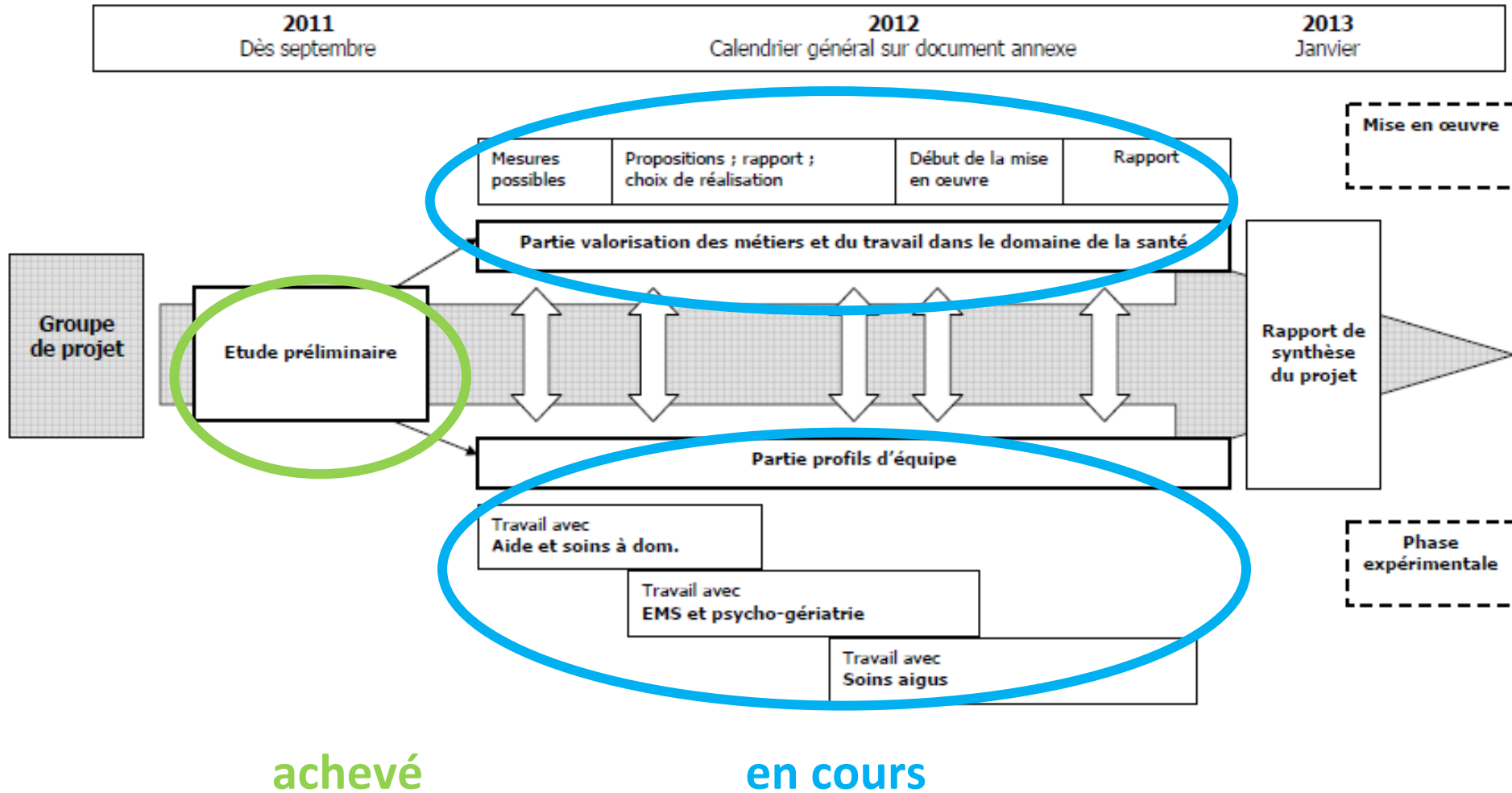
Introductions politiques

- M. le Ministre Michel Thentz, chef du DSA
 - Pénurie annoncée de personnel soignant : origines multiples
 - Vieillissement de la population
 - Planification médico-sociale : maintien à domicile, spécialisation des prestations ; évolutions sociétales
 - Volonté d'une approche transversale (deux départements) et globale (ensemble des employeurs, y compris les syndicats) avec renforcement du rôle de l'OrTra jurassienne.
- Mme la Ministre Elisabeth Baume-Schneider, cheffe du DFCS
 - Le monde de la formation directement impliqué : nouvelles filières
 - Complémentarité des formations - "positionnement HES"
 - Financement partiel par le fonds de soutien
 - Prise en considération de profils différenciés et perspectives d'emploi améliorées

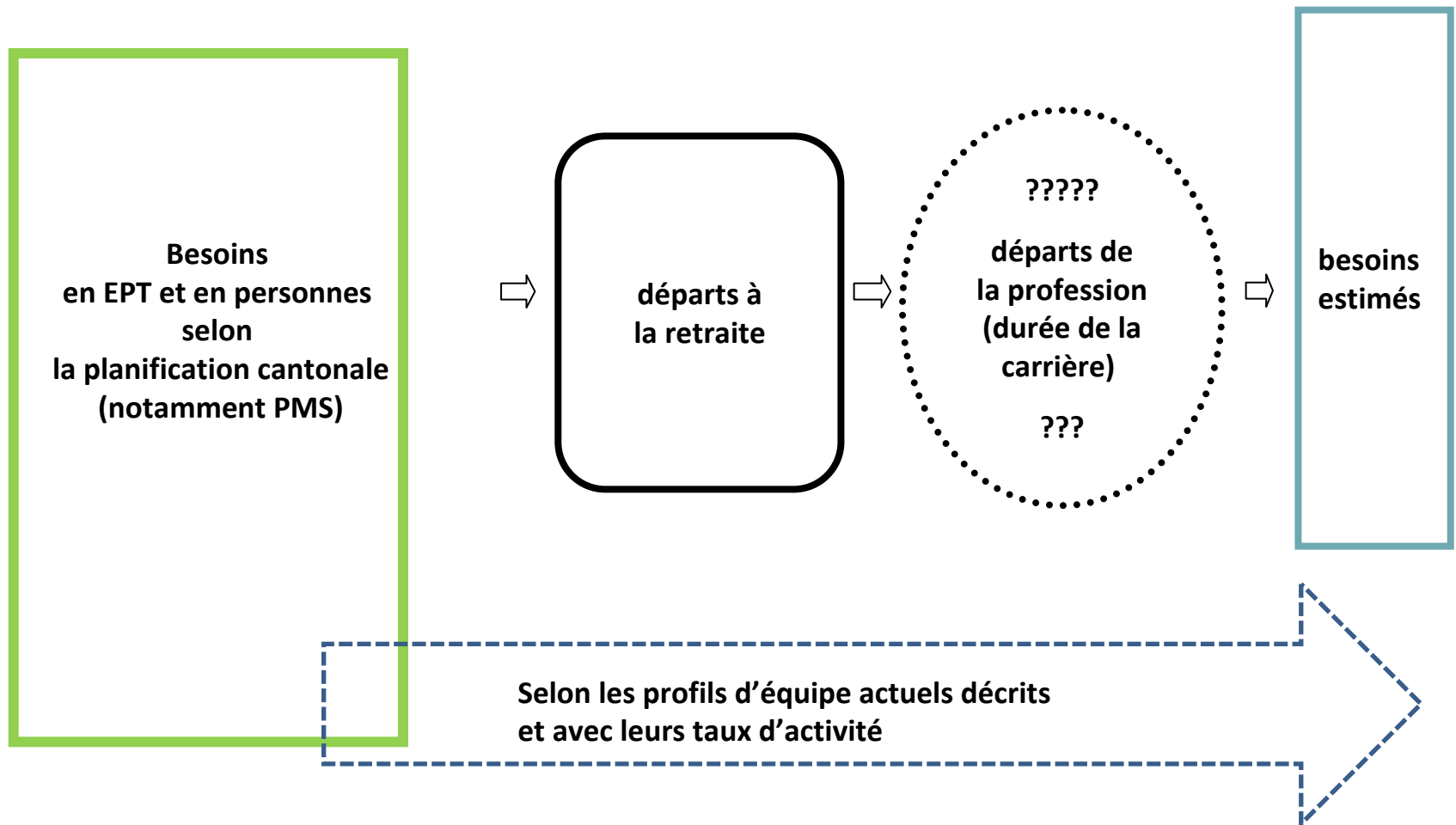
Un projet global et transversal

- **L'Etude préliminaire**: portrait du canton et des institutions: composition et caractéristiques principales des équipes de soins et d'accompagnement
 - connaître, partager pour disposer d'une vision et d'une analyse communes pour entreprendre en sachant où agir
- **Le projet Profils d'équipe**: comprendre l'équipe actuelle, vérifier les besoins des usagers et penser l'équipe de demain
 - Identifier le bon «mix» de métiers et de compétences, et une organisation du travail qui assurent la continuité des soins et un travail collaboratif et des résultats de qualité
- **Le projet Valorisation**: dessiner les actions possibles au niveau des institutions de santé et de l'Etat pour développer les métiers, les vocations et les emplois/métiers nécessaires
 - Positionner l'OrTra santé-social, renforcer le réseau d'acteurs et mobiliser les institutions pour la promotion des métiers de la santé dans le Jura.

Planification et avancement



L'Etude préliminaire : son mandat



Des résultats à propos ...

...des caractéristiques des équipes

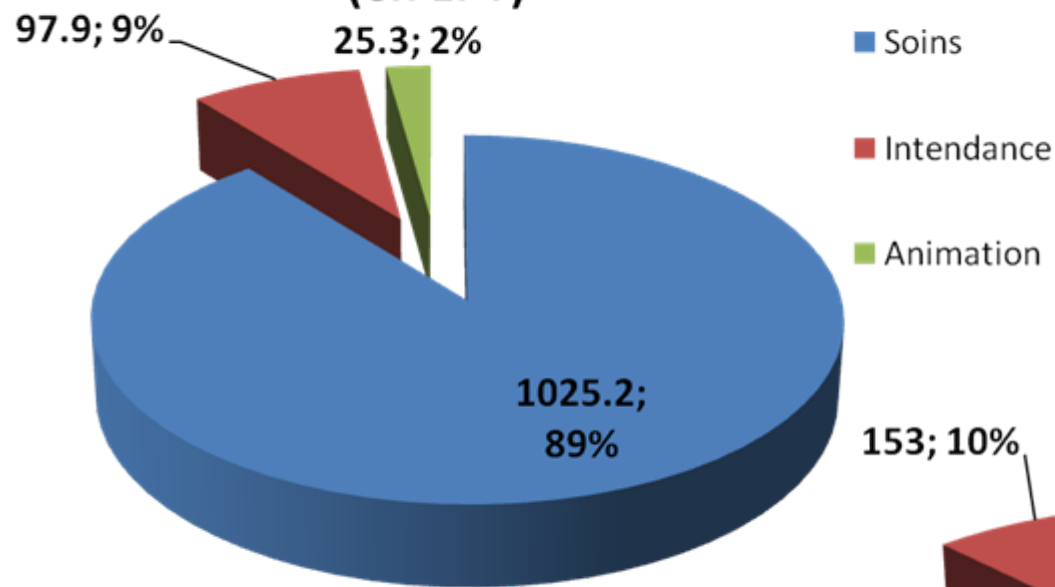
- Répartition entre soins, animation et intendance
- Composition de chacune des équipes: soins, animation et intendance
- Comparaison des organisations (par exemple : EMS et des UVP)
- Taux d'activité
- Typologie des titres en soins infirmiers
- Nombre de cadres
- Travailleurs frontaliers
- Part des programmes d'emploi chômage, AI, civilistes, etc.
- Places pour la formation professionnelle (institutions et écoles)

...des projections en 2022 avec la PMS prévue

- Départs à la retraite
- Réaffectation des institutions, nouvelles institutions, etc.

...de l'image synthétique des besoins.

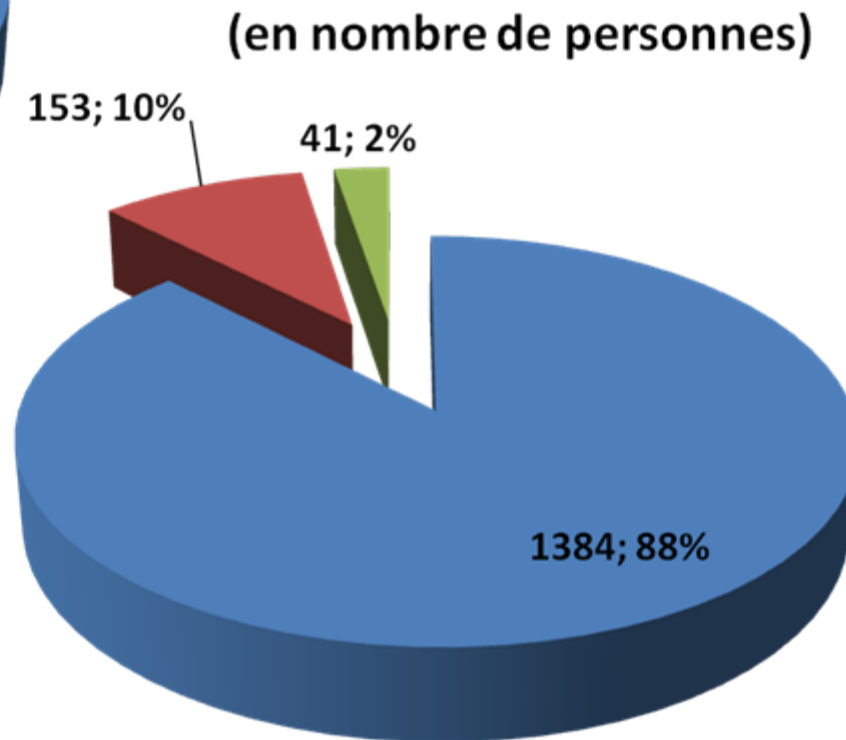
“L’entreprise Jura: répartition totale du personnel (en EPT)”



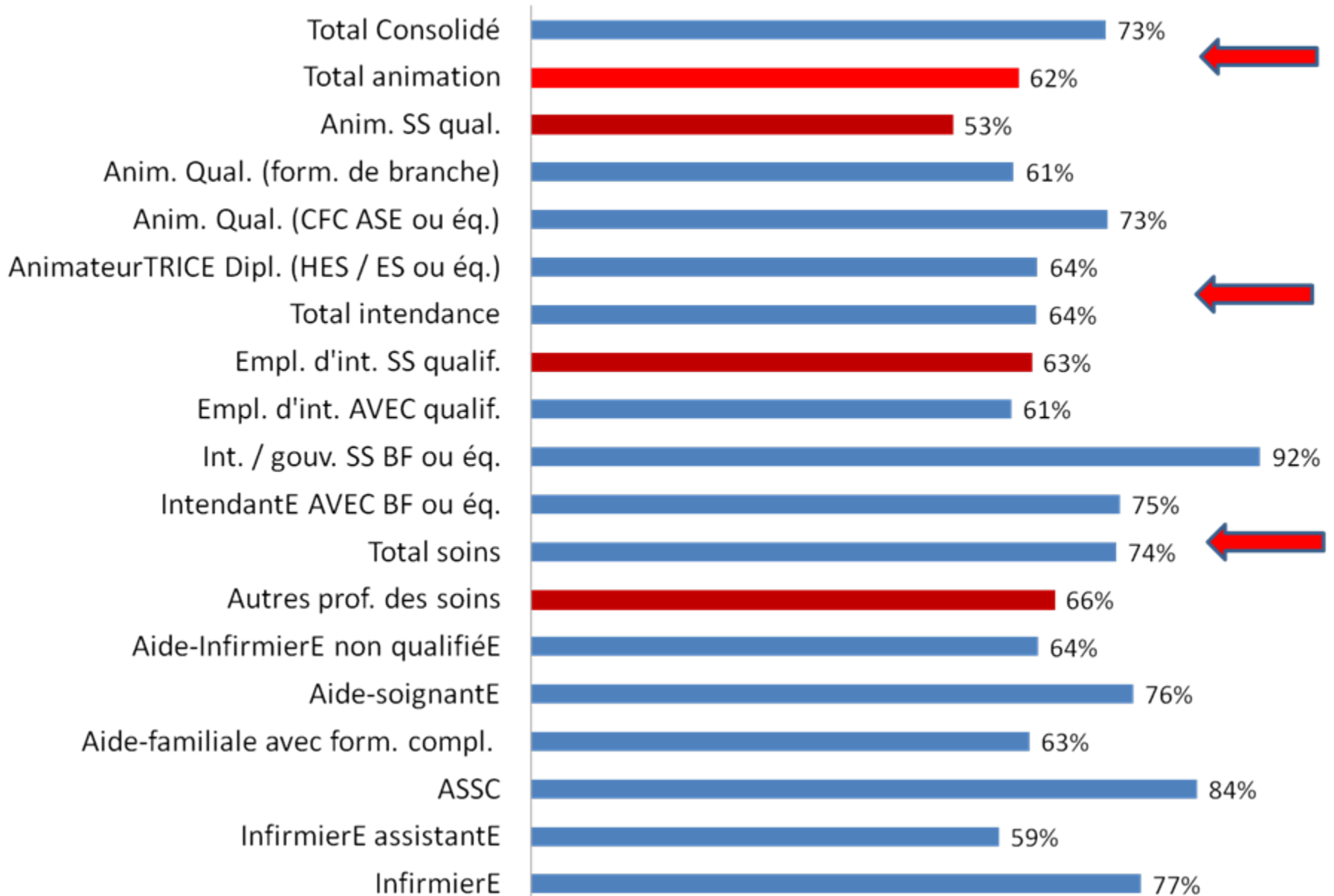
1148,3 postes et 1578 personnes Impliquées dans les soins et l’accompagnement

Taux d’activité moyens:

- 74% dans les soins
- 62% dans l’animation
- 64% dans l’intendance,

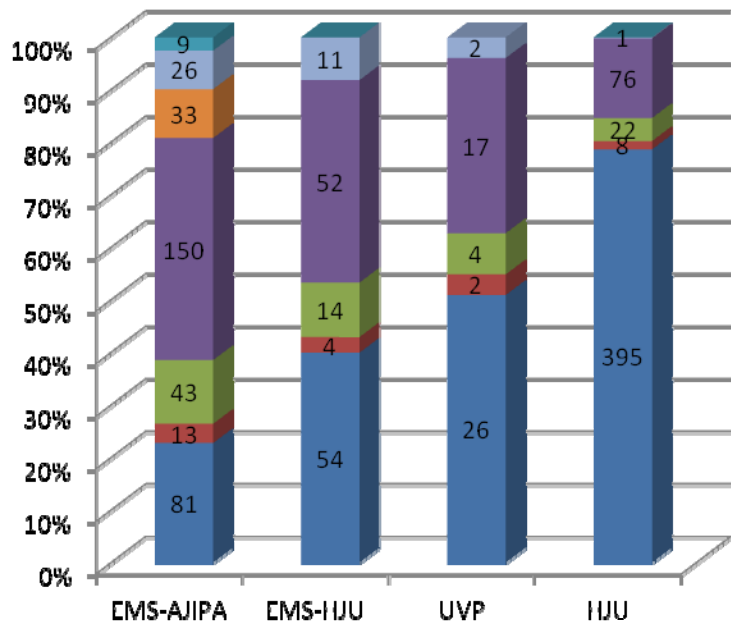


L'Entreprise Jura: les taux d'activité



Profil des équipes de soins

(personnes)



Autres prof. des soins

Aide-inf. sans aux. Santé/Profora

Aide-inf. avec aux. Santé/Profora

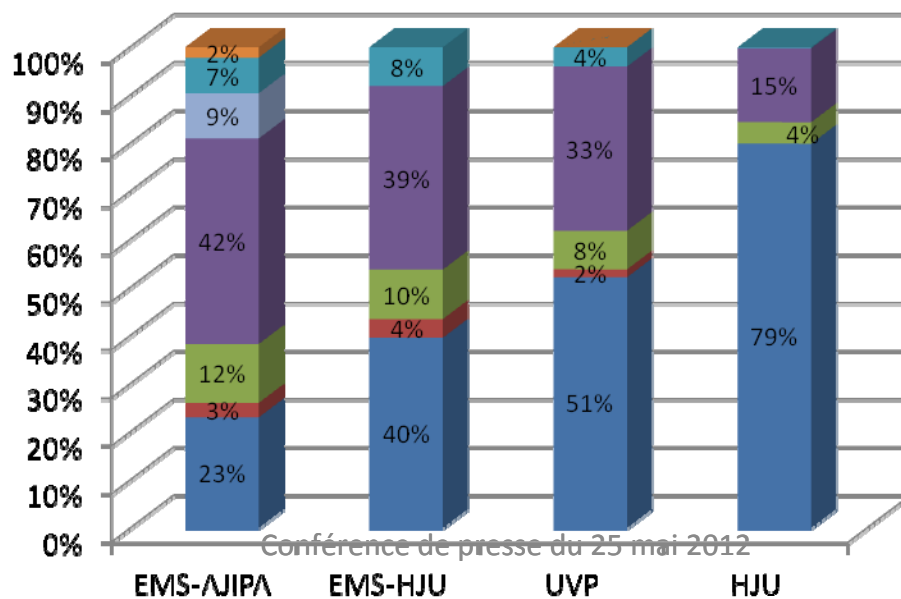
Aide-soignantE

ASSC

InfirmierERE assistantE

InfirmierERE

(% des personnes)



Autres prof. des soins

Aide-inf. sans aux. santé/Profora

Aide-infirmierE avec aux. santé/ Profora

Aide-soignantE

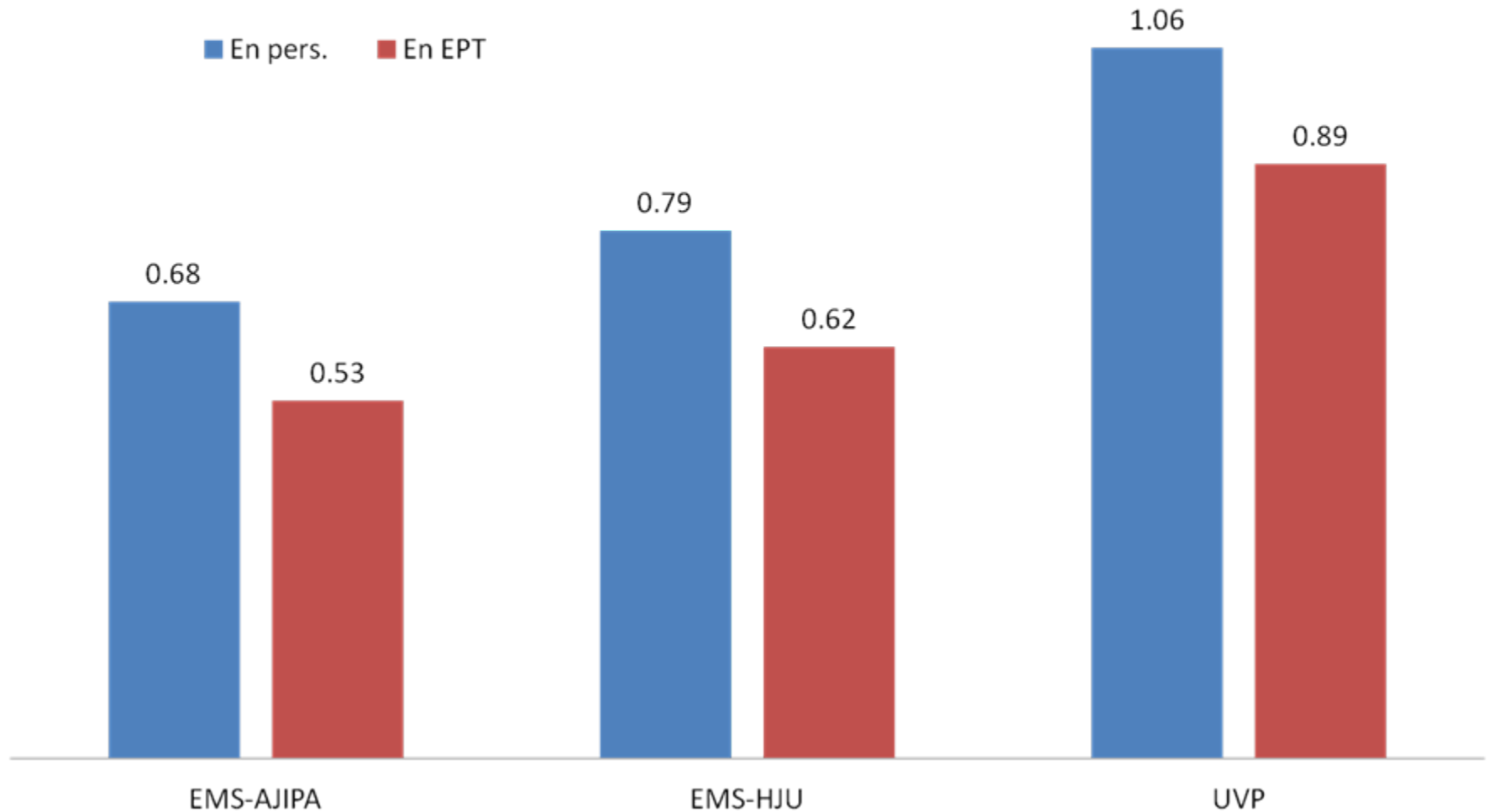
ASSC

InfirmierERE assistantE

InfirmierERE

Conférence de presse du 25 mai 2012

Equipe de soins: dotation totale par lit



Soins: dépendance au bassin de recrutement français
(métiers avec formation professionnelle)

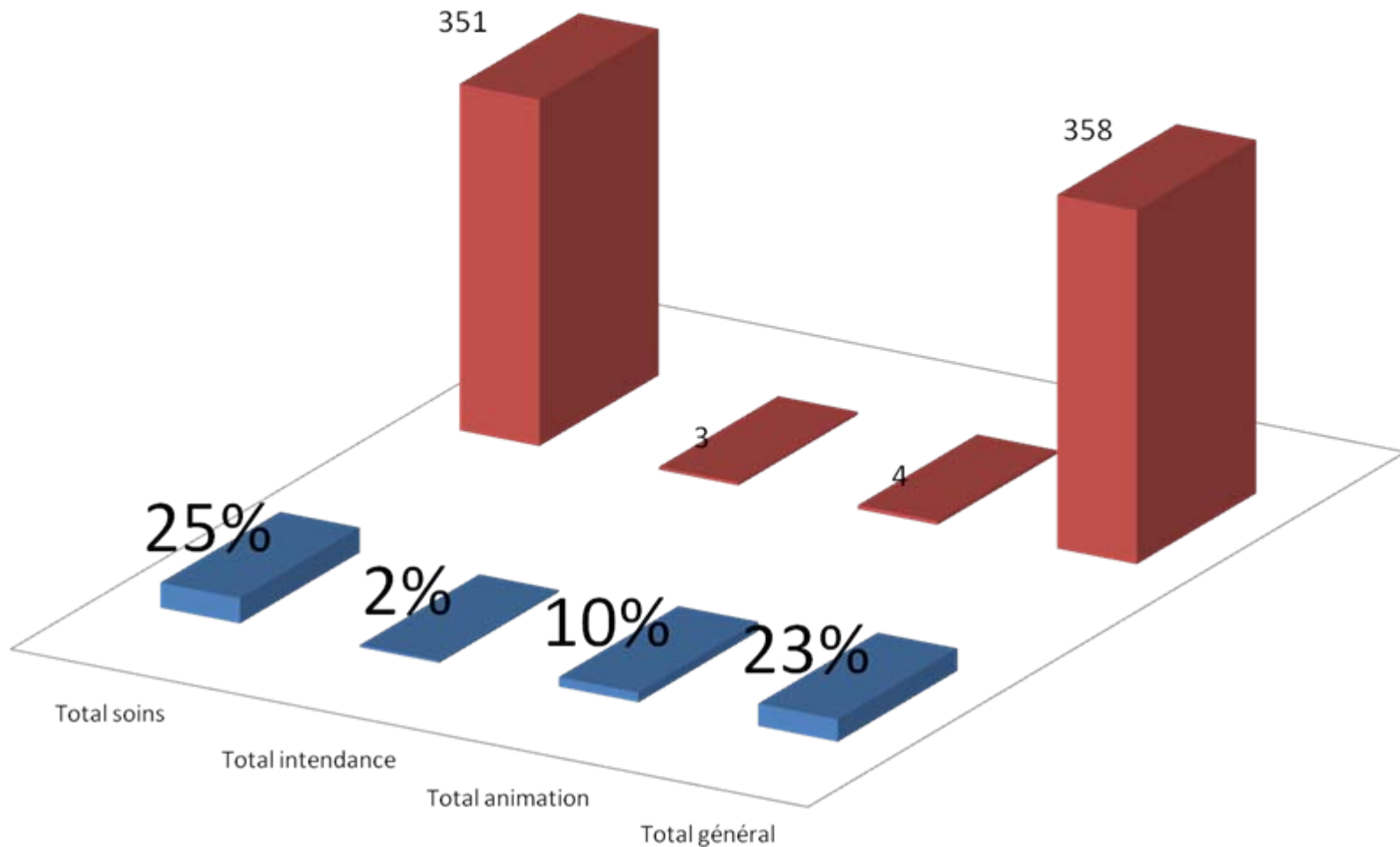
	EMS		UVP		FAS		HJU		total (pers.)
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
InfirmierE	71	52.6	15	57.7	8	9.4	149	37.7	243
InfirmierE assistantE	0	-	0	-	0	-	1	12.5	1
ASSC	3	5.3	0	-	0	-	2	9.1	5
Aide- soignantE	82	40.6	3	17.6	1	8.3	11	14.5	97
Total soignants frontaliers	156*	32%	18	34%	11*	3%*	163*	32%	346

* Inclus les infirmières-assistantes, les aides-familiales et les aides-infirmières (6 pers.)

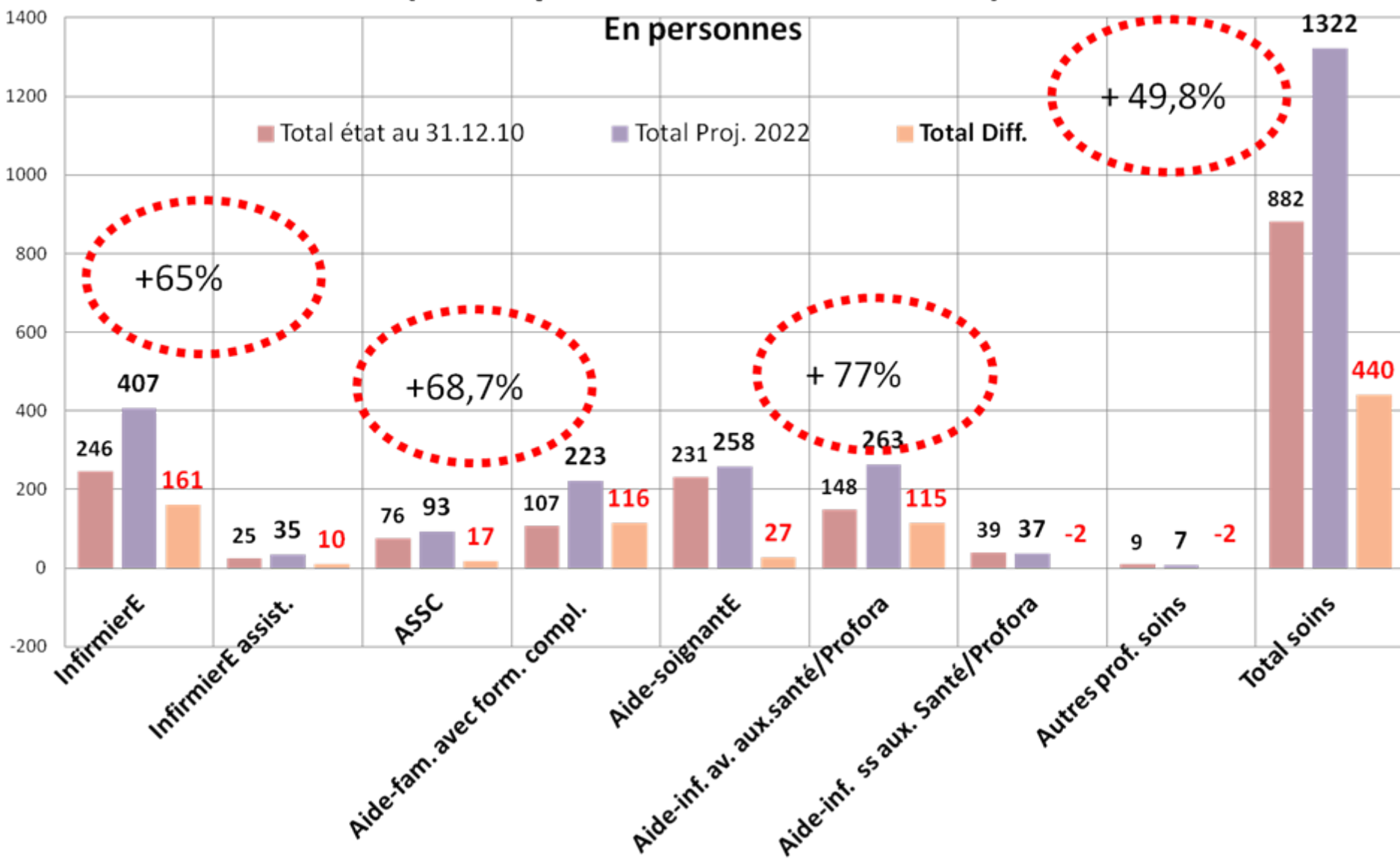
% = part des professionnels frontaliers dans le métier et l'institution considérés

L'Entreprise Jura : travailleurs frontaliers

■ En % ■ En personnes

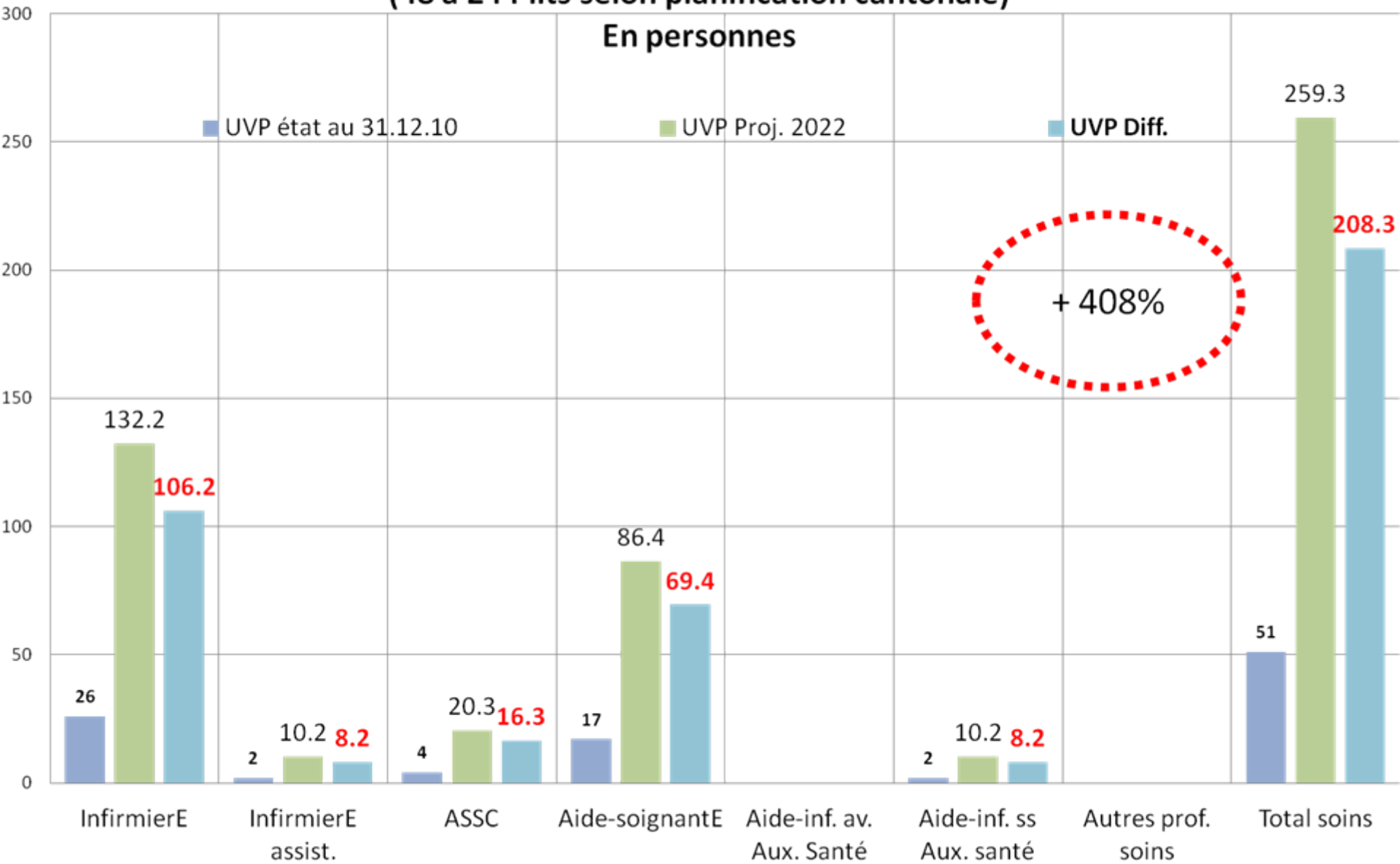


L'entreprise Jura: besoins en personnel de soins en 2022 (selon planification cantonale)



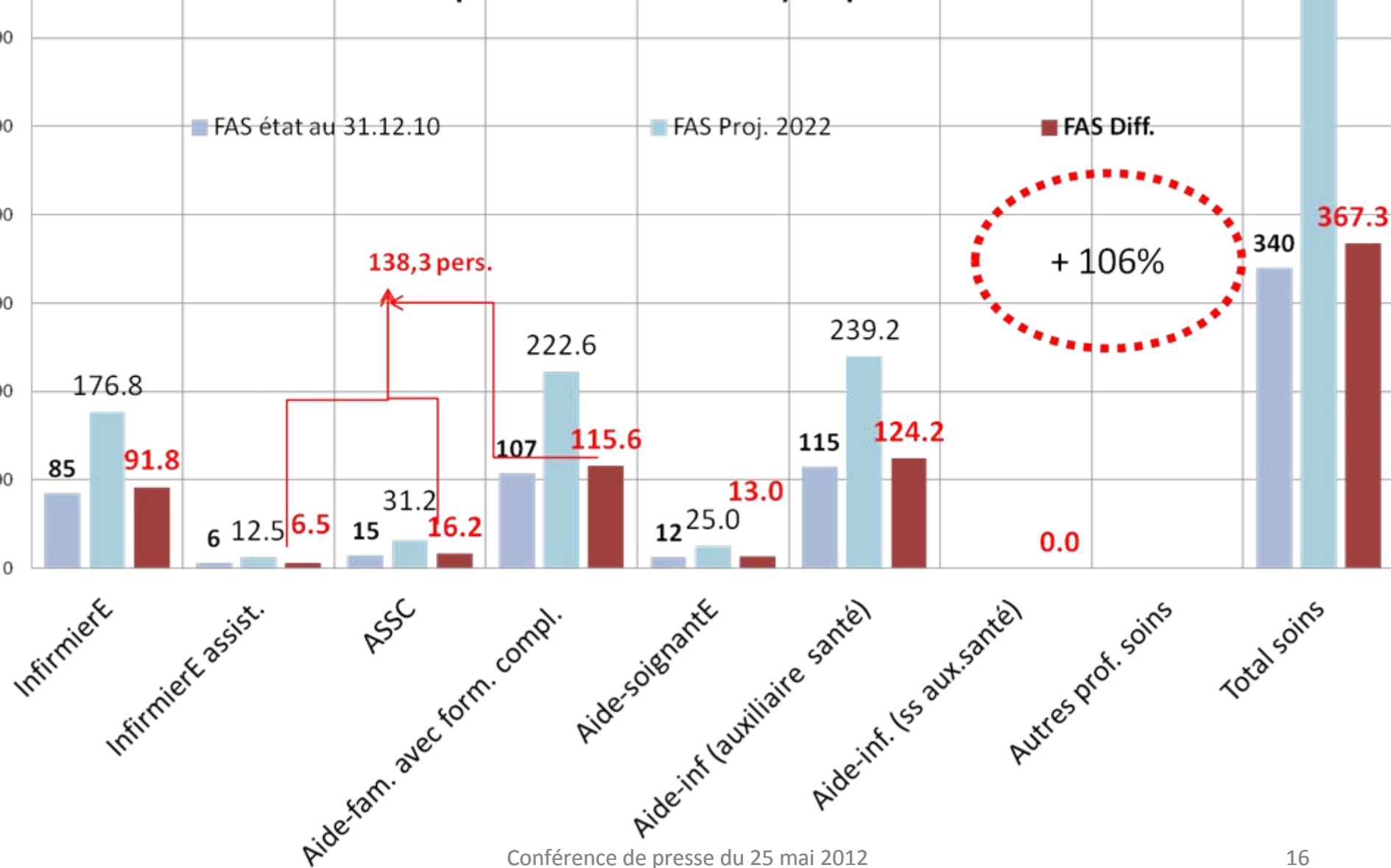
UVP: besoins en personnel de soins en 2022

(48 à 244 lits selon planification cantonale)

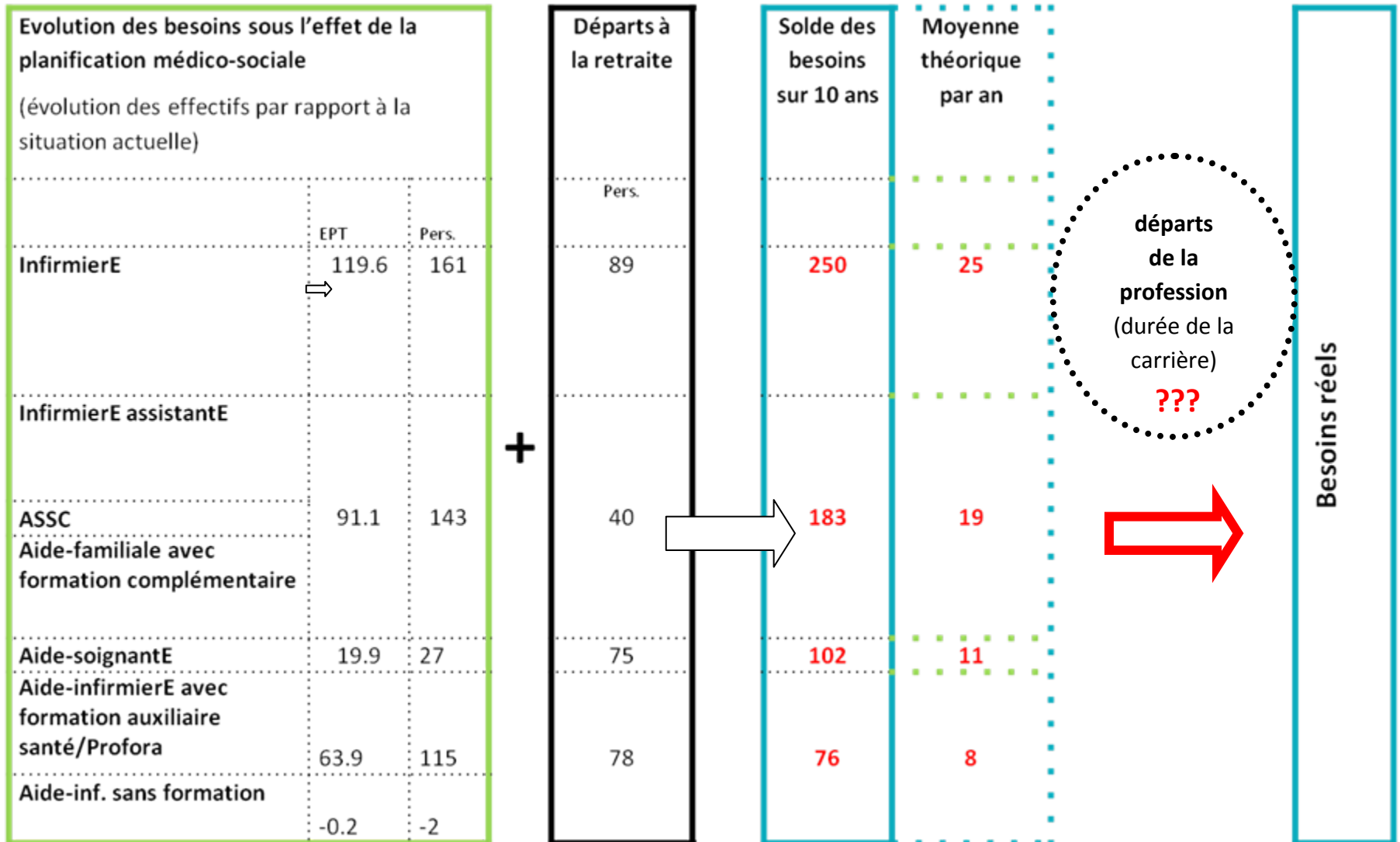


FAS - Besoins en personnel de soins en 2022

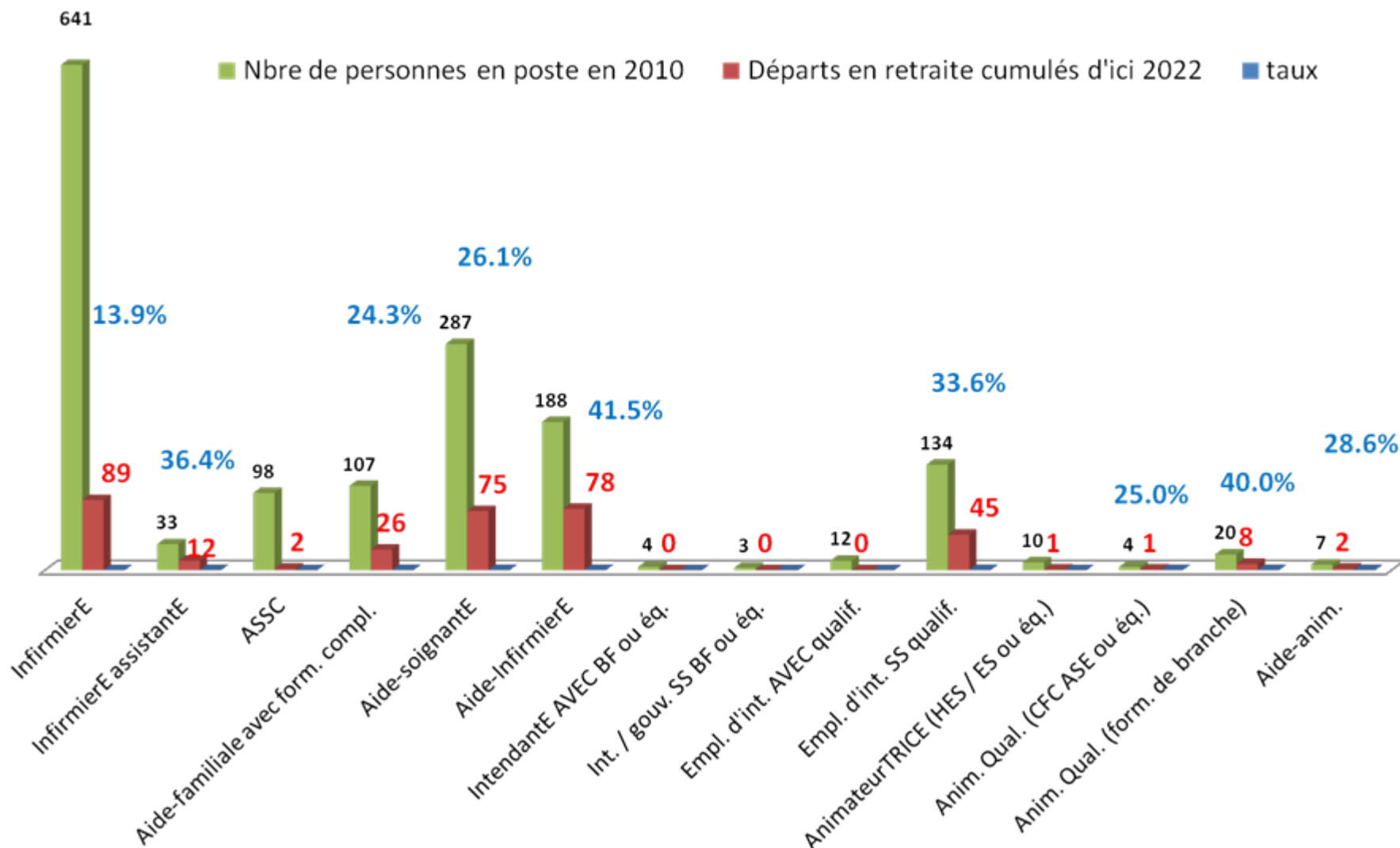
selon planification cantonale (passage à 432 EPT/an sans services de
thérapie et veille à domicile) en personnes



Besoins sur 10 ans



L'Entreprise Jura: départs en retraite par type d'employés



Vision et rôle de l'Ortra jurassienne

- Vision : assurer l'harmonisation des profils de formation avec les compétences attendues des professionnel-le-s
- Rôles
 - Partenaire (interlocutrice) représentant les employeurs et les associations d'employé-e-s
 - Actrice du développement et de la garantie de la qualité de la formation professionnelle
 - Promotrice, dans la durée, des métiers de la santé et du social (niveau CFC, en priorité)
 - Relais cantonal des organisations faïtières suisses

Quelques conclusions provisoires

1. Projets Profils d'équipe et Valorisation peuvent avoir une influence sur ces résultats.
2. Les départs pour des motifs autres que la retraite doivent faire l'objet d'une attention en termes de management des RH.
3. Le taux d'activité mérite une réflexion nuancée en fonction de différents facteurs, dont l'âge des professionnels.

Quelques conclusions provisoires

4. Les besoins globaux pourraient être satisfaits, alors que les besoins institutionnels ne le seraient pas.
5. Il y a un fort potentiel de développement pour les métiers d'ASSC et d'ASA déjà dans la configuration actuelle des équipes; il pourrait être renforcé encore par la réflexion sur les profils d'équipe (ouverture de classe en dual en 2013 et 2012).

Quelques conclusions provisoires

6. La diversité des filières peut être un facteur important de drainage des envies; face aux besoins en croissance, il faut privilégier le plus grand nombre de voies de formation, sans brader le niveau de qualification.
7. Les métiers de l'intendance proposés sont-ils les bons ?
8. La formation complémentaire dans le cadre de la validation des acquis est une option de formation à explorer.

Quelques conclusions provisoires

9. La problématique de la formation professionnelle se pose moins en termes de capacité que d'attractivité et de filières.

- **L'énoncé de chiffres n'a de sens que s'il est modulé par des réflexions et par des actions. La projection est une référence.**
- **Et c'est le choix qu'a fait la RCJU avec la mise en œuvre d'un projet global: les projets en aval de l'Etude viendront moduler ces résultats.**
- **RENDEZ-VOUS AU PRINTEMPS 2013 !**

Merci de votre attention !

- Journée du 8 juin 2012 à Delémont : "**Le système de formation national et ses développements pour de nouveaux profils équipe . . .**"

Discussion . . .