

oe *objectif
emploi*

Service public de l'emploi
Office régional de placement

Décembre 2011 **N°11**



Domaine de la santé

Projet pilote de validation de l'expérience par un diplôme

Home de Lajoux

Les besoins en personnel sont énormes dans les EMS

Hôpital du Jura

300 emplois à y repourvoir ces 10 prochaines années!

Santé : l'expérience valorisée par un diplôme

Leur expérience dans les soins médicaux pourrait bientôt permettre aux personnes intéressées d'obtenir un diplôme d'assistant(e) en soins et santé communautaire (ASSC). Un projet pilote est actuellement mené dans le Jura. Trois questions à Myriam Rosselet, cheffe dudit projet. Propos recueillis par Didier Walzer

Pourquoi ce choix du métier d'assistant-e en soins et santé communautaire pour votre projet pilote ?

Il s'est fait en accord avec les cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel – BEJUNE – en fonction des besoins des personnes non qualifiées dans ce domaine.

Le projet pilote sert pour le canton à consolider et/ou constituer les structures nécessaires à la procédure de validation des acquis de l'expérience – VAE –, obtenir de l'expérience et tester le dispositif – profil de qualification et outils d'évaluation développés par l'Organisation du monde du travail (OrTra) pour démontrer qu'il atteint les critères exigés par la Confédération en vue de l'obtention de l'accréditation.

Quel bilan peut-on tirer de ce projet pilote à mi-parcours ?

Nous en sommes aux deux tiers environ de la phase 2 – élaboration par les candidat-e-s du dossier de validation –, il est donc prématuré de tirer un bilan. Les partenaires du projet travaillent de concert pour mettre en place des structures ad hoc qui permettront de pérenniser la procédure et de l'ouvrir aux autres métiers accessibles par la validation des acquis de l'expérience après avoir obtenu l'accréditation de la Confédération, via l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, l'OFFT.

Vers une explosion de la demande en personnel soignant

Le vieillissement général de la population avec pour corollaire une augmentation sensible de prestations de soins en fin de vie, ainsi que les progrès de la médecine vont entraîner le recrutement, au niveau national, de près de 20'000 soignant(e)s supplémentaires (ajoutés au recrutement ordinaire) à l'horizon 2020. Une pénurie du personnel soignant en Suisse est donc annoncée. Il en ira de même dans les autres pays riches. Le recrutement devra tenir compte des professions existantes ou nouvelles, dans le domaine de l'assistance et de l'accompagnement. Des synergies devront voir le jour dans l'exercice de tâches comparables ou complémentaires, par exemple entre aides-soignant(e)s et employé(e)s d'étage ou entre médecins et infirmier(ère)s. « Des changements de culture professionnelle seront inévitables », prédit Jocelyn Saucy, chef du Service des ressources humaines de l'Hôpital du Jura.

Cette pénurie concernera non seulement le personnel des soins, mais également le corps médical, avec la difficulté pour un canton comme le Jura de recruter des candidats répondant prioritairement à l'appel des centres hospitaliers universitaires.

300 emplois à repourvoir à l'Hôpital du Jura !

Tous secteurs confondus, l'Hôpital du Jura devra remplacer près de 300 collaboratrices et collaborateurs, soit près de 20% de ses effectifs, ces dix prochaines années. Ce chiffre ne comprend cependant que le remplacement des futur(e)s retraité(e)s sans prendre en compte les éventuels besoins supplémentaires en personnel soignant et/ou infirmier et les démissions en cours de carrière. « Un conflit évident surgira entre la demande accrue en soins et les ressources financières disponibles », estime Jocelyn Saucy. **Voir page 8.**

Etes-vous confiante quant à l'homologation de votre demande d'accréditation auprès de l'OFFT et quand espérez-vous que la VAE entrera en vigueur pour cette profession dans le Jura ?

Les responsables du projet – comité de pilotage, comité de projet, chefs de projet – mettent tout en œuvre pour le faire aboutir et obtenir l'accréditation pour le canton du Jura, mais nous ne pouvons présumer de la décision de l'OFFT. L'accréditation est escomptée pour fin 2012, voire 2013. Ensuite, la procédure pourra être ouverte

à d'autres métiers en fonction des besoins de l'économie régionale et en collaboration avec les cantons BEJUNE et les autres cantons romands.

Voir aussi pages 4 et 5.

Outre le recrutement ordinaire, 20'000 professionnels de la santé devront être engagés à l'horizon 2020 en Suisse.



N°11 Décembre 2011

Domaine de la santé 2

Un projet pilote de validation de l'expérience par un diplôme

L'expérience a de la valeur 4/5

Validation des acquis de l'expérience pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire dans le cadre d'un projet pilote

Portrait du home de Lajoux 6/7

Les EMS auront des besoins grandissants en personnel

Hôpital du Jura 8

Focus sur un établissement qui recrute massivement

« L'Hôpital du Jura est le plus grand employeur cantonal avec l'équivalent de 1200 emplois à plein temps. »

Jocelyn Saucy, chef du personnel de l'Hôpital du Jura

Par Daniel Rüegg, directeur de l'Hôpital du Jura

Le domaine de la santé face à une demande croissante en personnel

A l'aube de 2020, il manquera plus de 20'000 soignant(e)s en Suisse. Il s'agit bien de besoins supplémentaires, notamment liés au vieillissement de la population. Le canton du Jura n'échappera pas à cette pénurie.

Si l'on veut continuer à assumer notre mission, il faut se mettre au travail aujourd'hui pour trouver les professionnels de la santé de demain.

La sensibilisation des jeunes écolier(ère)s aux professions de la santé, l'élargissement de la palette des formations proposées, notamment avec l'ouverture de classes d'assistant(e)s en soins et accompagnement, l'offre pour de nouveaux apprentissages médico-techniques (ambulancier(ère)s, technicien(ne)s en salle d'opération notamment) sont autant de mesures qui nous permettront de faire face à cette pénurie.

Le projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettra de toucher un public-cible supplémentaire: les adultes sans formation, mais avec expérience dans les soins.

Sans diplôme dans ce domaine, même s'ils en possèdent l'expérience, ils n'avaient pas accès à des postes de soignant(e)s à l'hôpital.

Avec un diplôme acquis grâce à la VAE, ces adultes nous apporteront de précieuses forces de travail expérimentées.

C'est la raison pour laquelle l'Hôpital du Jura soutient pleinement le projet de validation des acquis pour les assistant(e)s en soins et santé communautaire.

Donner de la valeur à l'expérience

Au début 2011, le canton a initié un projet pilote de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour la profession d'assistant(e) en soins et santé communautaire. Explications.

Texte Didier Walzer



Le domaine de la formation en Suisse s'est adapté, depuis plusieurs années, à la réalité d'un monde professionnel en mutation et en évolution constantes. Ainsi et grâce à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), le 1^{er} janvier 2004, les adultes peuvent obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) sans être obligés de suivre une filière de formation formelle.

Il était déjà possible, pour les adultes avec expérience, de se présenter aux examens finaux d'apprentissage

pour acquérir un CFC ou une AFP en vertu de l'art. 32 OFPr. Désormais, l'on peut également faire reconnaître officiellement ses aptitudes, sur la base du même article de loi, par la constitution d'un «portfolio» démontrant les compétences – en lien avec la profession visée – acquises tout au long de la vie professionnelle et personnelle. Dans la procédure de validation des acquis de l'expérience VAE, on passe donc d'une logique de «l'épreuve» (examen) à une logique de «la preuve».

La candidate ou le candidat s'engage dans une démarche VAE et l'élaboration

d'un bilan de compétences à titre individuel, soutenu-e (mais pas obligatoirement) par un-e spécialiste. Le dossier est ensuite soumis à des experts du métier (les mêmes qui évaluent les examens de fin d'apprentissage, formés spécifiquement à la démarche VAE), qui statueront sur l'adéquation du dossier par rapport aux compétences exigées par le métier visé, le niveau d'exigence requis étant identique à une procédure «classique». En outre, la culture générale fait partie intégrante de la formation professionnelle initiale. Les compétences des candidat-e-s à la VAE en la matière sont également évaluées sur une base expérientielle par des experts. Les personnes déjà titulaires d'un diplôme reconnu du secondaire II en sont dispensées.

Projet pilote en cours

En collaboration étroite avec la partie francophone du canton de Berne et le canton de Neuchâtel (espace BEJUNE), le Jura a lancé, début 2011, un projet pilote pour la profession d'assistant(e) en soins et santé communautaire (ASSC). *Les assistant(e)s en soins et santé communautaire soignent et accompagnent des personnes de tous âges, au quotidien ou durant une période de maladie. Ils assurent leur bien-être physique, social et psychique,*

organisent des activités journalières en étant à l'écoute de leurs besoins et de leurs habitudes. Sous la responsabilité du personnel infirmier, ils appliquent certains traitements et effectuent des actes médico-techniques. Les assistant(e)s en soins et santé communautaire sont employés par les hôpitaux, les homes, les structures en charge de l'aide à domicile ou par d'autres établissements médico-sociaux.

Treize Jurassien(ne)s impliqué(e)s

Depuis mi-juin dernier, 25 adultes (13 personnes domiciliées dans le Jura, 6 dans le Jura bernois et 6 à Neuchâtel) ont entamé le processus d'élaboration du dossier de compétences (ou dossier de validation). Le projet pilote arrivera à son terme d'ici l'automne 2012. Les structures concernant la procédure VAE mises en place par le Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire, le Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire, ainsi que l'organisation du travail jurassienne santé-social, auront d'ici là été consolidées et le Jura sera à même de déposer sa demande d'accréditation à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, l'OFFT. Il sera alors possible pour le Jura de promouvoir la VAE à une plus large échelle, c'est-à-dire dans d'autres professions.

A qui s'adresse la procédure VAE ?

Cette nouvelle possibilité de validation officielle des acquis ne remplace nullement les filières habituelles telles qu'apprentissage et/ou examens, mais elle offre une voie inédite de qualification dédiée aux adultes au bénéfice d'au moins cinq ans d'expériences professionnelles, dont un nombre minimum dans le domaine ad hoc, leur permettant de valoriser les compétences acquises et d'obtenir une certification reconnue.

Actuellement, en Suisse, neuf professions sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE): *assistant(e) en soins et santé communautaire, assistant(e) socio-éducatif, employé(e) de commerce, gestionnaire du commerce de détail, gestionnaire en intendance, informaticien(ne), logisticien(ne), maçon et mécapratricien(ne).*

Pour tous renseignements complémentaires:

Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire 2, rue du 24-septembre 2800 Delémont Myriam Rosselet Collaboratrice scientifique, cheffe de projet Tél. 032 420 71 60	Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire 26, route de Bâle 2800 Delémont Ana Laura Krähenbühl Psychologue conseillère en orientation Tél. 032 420 34 70
---	---

Les différentes phases de la procédure VAE

Phase 1: information et conseil

Les candidat-e-s intéressé-e-s reçoivent des informations détaillées sur le déroulement de la procédure et les compétences nécessaires pour obtenir le CFC. Ils-elles bénéficient d'un entretien personnalisé auprès du Centre d'orientation du canton. L'accompagnement peut être sollicité pendant toute la procédure en fonction des besoins.

Phase 2: bilan

Les candidat-e-s élaborent un dossier de preuves recensant l'ensemble de leurs compétences. Ils-elles procèdent à l'analyse et à l'identification des compétences opérationnelles (nécessaires à l'exercice du métier) acquises. Durant cette démarche, ils-elles peuvent être suivi-e-s par un-e spécialiste de l'accompagnement en bilan.

Phase 3: évaluation

Des expert-e-s du champ professionnel et de culture générale examinent le dossier et auditionnent le-la candidat-e lors d'un entretien de vérification. Ils-elles basent leur évaluation sur le profil de qualification et les conditions de réussite relatifs au diplôme visé.

Phase 4: prise en compte

Sur la base des conditions de réussite et du rapport des expert-e-s, l'organe de validation entérine les compétences opérationnelles atteintes. Suite à cette décision, l'autorité compétente en matière de formation professionnelle délivre aux candidat-e-s une attestation mentionnant les compétences reconnues comme étant acquises ou non acquises.

Compléments de formation

Si certaines des compétences en lien avec le titre visé font encore défaut, les candidat-e-s se voient proposer des solutions personnalisées permettant de les acquérir, par des compléments de formation, stages, e-learning, coaching, etc.

Phase 5: certification

Lorsque le-la candidat-e a pu apporter la preuve qu'il-elle possède toutes les compétences manquantes, l'autorité cantonale responsable des procédures de qualification (examens) les contrôle et délivre le CFC. Ce titre est identique à celui qui aurait été obtenu par le biais d'un apprentissage «classique».

Voir aussi page 2.

Les professions de la santé ont de l'avenir

La population devenant toujours plus âgée en Suisse, les besoins médicaux, en personnel et en établissements spécialisés seront sans cesse grandissants. Exemple avec l'EMS de Lajoux, qui a fêté ses 20 ans cette année. Texte Didier Walzer



Joël Caillet, directeur de la résidence La Courtine, à Lajoux.

«Les professions de la santé sont assurément des métiers d'avenir, lance Joël Caillet, directeur de la résidence La Courtine, à Lajoux, un établissement médico-social (EMS) qui emploie une cinquantaine de collaboratrices et de collaborateurs, qui se partagent l'équivalent de quelque 30 emplois à plein temps. Les conditions de travail sont tout à fait correctes et les risques d'une détérioration du marché de l'emploi nuls.»

Le plus motivant, dans ce domaine, estime le directeur de La Courtine, «c'est de savoir que l'on est utile à

autrui. En outre, la relation à l'autre est omniprésente dans le suivi et les soins. On donne beaucoup de soi, mais l'on reçoit énormément en retour. Accompagner nos aînés dignement durant cette étape de leur vie est une activité hautement humaniste, qui engendre de grandes satisfactions personnelles et professionnelles».

Divers métiers

Les professionnels actifs dans un EMS sont des infirmier-ère-s, des assistant(e)s en soins et santé communautaire et des aides-soignant(e)s pour ce qui concerne les soins. L'animation requiert, elle, une formation de type assistant(e) socio-éducatif (ASE). Des gestionnaires en intendance et des professionnel(le)s du service hôtelier composent les ressources humaines de l'intendance. L'équipe de cuisine comprend des cuisinier(ère)s qualifiés et des aides de cuisine. Un agent technique polyvalent et une petite équipe administrative complètent le très large éventail des métiers d'un établissement médico-social.

Besoins croissants en personnel

«Le secteur des soins aura besoin d'être renforcé dans toute l'étendue de ses besoins, souligne Joël Caillet.

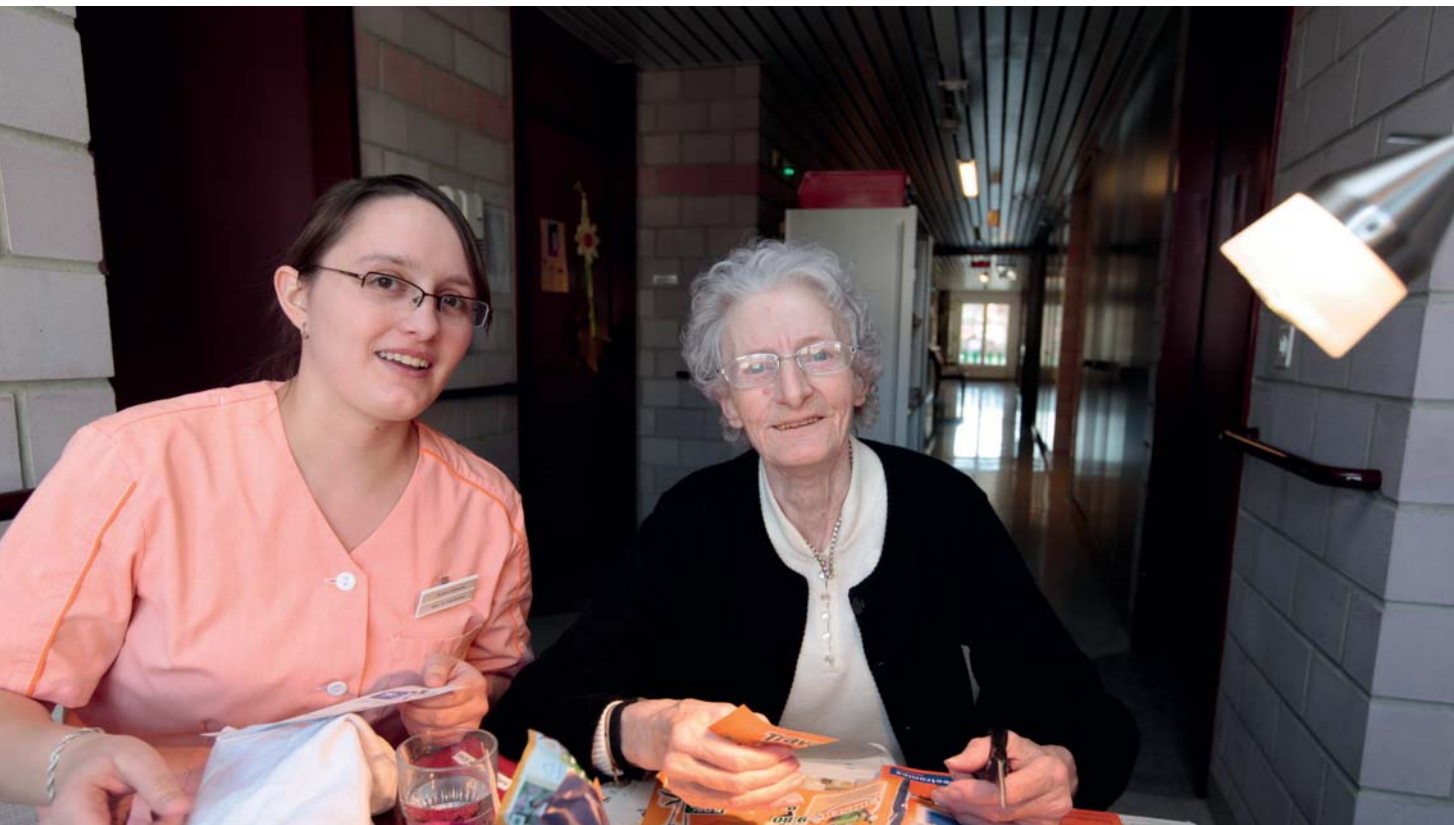
Une PME d'intérêt public

La résidence La Courtine, communément appelée home de Lajoux, est un EMS qui accueille 31 résidents, un nombre inchangé depuis le 1^{er} octobre 1991, année de sa création. «C'est grâce au dynamisme des communes de Saulcy, de Lajoux et des Genevez qu'elle a été construite au cœur de Lajoux», souligne le directeur Joël Caillet.

Le bâtiment moderne et au style parfaitement intégré dispose de 11 chambres individuelles et de 10 doubles. «Son format réduit lui confère une ambiance chaleureuse et les pensionnaires s'y sentent chez eux.» Cette PME est reconnue d'intérêt public par le Département de la Santé du canton.

L'animation est aussi appelée à se développer, de même que l'intendance. Globalement, notre établissement aura des besoins réguliers au cours de ces prochaines années tant pour des questions de renouvellement du personnel qu'en raison d'un développement des besoins.»

Par conséquent et bien que les équipes de La Courtine soient actuellement bien dotées en personnel de qualité, le directeur recrute toutefois des aides-soignant(e)s et constate que le marché



Le plus motivant, dans le contact avec les personnes âgées à l'hôpital ou dans un EMS, c'est de se sentir utile à autrui.

frontalier répond avec davantage d'intensité aux offres d'emploi en la matière. «La principale difficulté réside cependant dans le fait que nous ne formons plus d'aides-soignant(e)s et que la formation d'assistant(e) en soins et accompagnement – ASA – n'en est qu'à ses débuts. Les assistant(e)s en soins et santé communautaire, eux, sont davantage intéressés à travailler en milieu hospitalier, les actes techniques y étant plus nombreux que dans un EMS.»

«Les maladies neurodégénératives sont les grands défis du futur»

La proportion d'adultes de plus de 65 ans va augmenter de plus de 30% ces 15 prochaines années. Davantage que leur nombre, c'est leur degré de dépendance aux soins et à l'accompagnement qui va considérablement s'accroître et ceci nettement plus rapidement qu'aujourd'hui. «La prise en charge de la population atteinte de la maladie d'Alzheimer ou d'autres formes de démence est le grand défi du futur», indique le directeur de La Courtine, Joël Caillet.

Les besoins spécifiques sont justement décrits dans la nouvelle Loi sur l'organisation gérologique, qui s'articule autour de trois axes principaux: le maintien à domicile, l'adaptation des structures existantes (diminution des lits «généralistes» et augmentation des unités de vie psychogériatriques – UVP – et l'essor de structures intermédiaires (centres de jour, lits de courts séjours).

Dans le cadre de la planification médico-sociale 2022 du Gouvernement, l'ensemble des EMS jurassiens doit désormais raisonner en termes communautaires et non plus dans une logique institutionnelle.

La structure de 31 lits «généralistes» doit évoluer parallèlement aux besoins des résidents actuels et futurs. «Pour nous, l'objectif est de répondre à la fois aux buts de la planification cantonale et aux attentes des pensionnaires de La Courtine. Ainsi, notre établissement est appelé à devenir une structure pluridisciplinaire faite d'appartements protégés, de lits «généralistes» et d'UVP», conclut Joël Caillet.

L'Hôpital du Jura, un grand recruteur

Le vieillissement de la population, un taux de rotation du personnel relativement élevé dans les soins et une féminisation des métiers de la santé expliquent pourquoi l'Hôpital du Jura continuera d'engager massivement ces prochaines années. Texte Didier Walzer



Daniel Rüegg, directeur de l'Hôpital du Jura et Jocelyn Saucy, chef du Service des ressources humaines.

Plus grand employeur du canton avec quelque 1600 collaboratrices et collaborateurs qui se partagent l'équivalent de 1200 emplois à plein temps, l'Hôpital du Jura, réparti sur 4 sites (2 sites aigus à Delémont et Porrentruy et 2 sites de longs séjours: la résidence La Promenade, dans la capitale, et Saignelégier – ce dernier compte également un service des urgences et plusieurs lits de réadaptation en médecine gériatrique), voit d'un très bon œil, par la voix de son chef du Service des ressources humaines, Jocelyn Saucy, le projet pilote de validation des acquis pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC) – pp. 4 et 5. «Ce projet permettra de

Grande variété d'emplois

La structure des fonctions de l'Hôpital du Jura répertorie plus de 100 (!) professions: de l'aide-soignant(e) à l'infirmier-ère spécialisé(e) en passant par l'infirmier-ère-chef(fe); du de la physiothérapeute au-à la technicien-ne en radiologie médicale en passant par l'ambulancier(ère); du magasinier à l'assistant(e) administratif-ve en passant par le-la secrétaire médicale; de l'employé(e) de nettoyage en passant par le-la cuisinier(ère) en diététique; du médecin interne au médecin-chef de service en passant par le-la cheff(fe) de clinique, etc.

donner une chance à des personnes au bénéfice, souvent, d'une grande expérience dans les soins, mais qui n'en ont pas eu l'occasion, de pouvoir la valider par un diplôme. La validation des acquis de l'expérience correspond à une reconnaissance formelle des compétences pour le bien des patients et de l'employeur. C'est d'autant plus important que ce groupe-cible n'a aujourd'hui pas du tout accès à notre établissement dès lors que nous exigeons au minimum le diplôme d'aide-soignant(e), y compris pour nos deux sites de longs séjours.»

Actuellement, c'est dans les domaines médical et des soins que l'Hôpital du Jura recrute le plus. Les soins enregistrent un taux de rotation relativement élevé et un nombre considérable de mutations liées à la féminisation des emplois concernés: arrêts en cours de carrière pour cause de maternité, éducation des enfants, organisation familiale...

Le domaine médical se féminise également avec davantage de demandes d'emplois à temps partiel, une augmentation sensible du personnel, ces dix dernières années, pour répondre à la Loi sur le Travail qui a réduit la durée hebdomadaire de celui-ci à 50 heures au maximum. «Ajoutons-y la moyenne d'âge élevée des médecins-cadres, qui oblige à penser à l'avenir. Un groupe de travail, mis sur pied sous l'égide du Service de la santé du Canton, avec pour objectif de trouver des mesures pour pallier à cette pénurie annoncée de personnel soignant, a mis l'accent sur la nécessité de former davantage d'ASSC, souligne Jocelyn Saucy. Cette profession relativement récente est particulièrement adaptée à la prise en charge des résidents des EMS, établissements dans lesquels la pénurie de personnel soignant sera fortement ressentie.»

Marché local «pauvre» en personnel soignant

16 % des effectifs de l'Hôpital du Jura, soit environ 255 personnes sur 1600, sont frontaliers. Les professionnel(le)s concerné(e)s sont tous-tes employé(e)s dans les soins.

Les explications de Jocelyn Saucy, chef du Service des ressources humaines de l'Hôpital du Jura: «Le marché du travail local ne permet pas de trouver le personnel soignant nécessaire. Le marché français nous met davantage d'infirmier(ère)s spécialisé(e)s à disposition – actif(ve)s dans le bloc opératoire, dans l'anesthésie, entre autres. Il n'y a aucune discrimination salariale entre Français(es) et Suisse(sse)s.»

Selon notre interlocuteur, chaque nouvelle volée de diplômé(e)s jurassien(ne)s est pratiquement certaine de trouver un emploi à l'Hôpital du Jura. «Parfois, ils (elles) font cependant la fine bouche à une proposition de premier contrat qui peut être à durée déterminée ou dans un EMS. Mais ils (elles) ont la priorité sur des candidatures suisses extérieures au Jura ou frontalières.»

Impressum

Parution

4 numéros par an

Rédacteur responsable

Didier Walzer
didier.walzer@jura.ch

Photo couverture

Darrin Vanselow

Tirage

2'500 exemplaires
imprimé à Delémont (JU)

Rédaction

Objectif Emploi
Rue du 24-Septembre 1
CH-2800 Delémont

www.jura.ch/amt

objectif
emploi