

Présentation Plovdiv
9 octobre 2008

La gestion des compétences du personnel d'une haute école de santé

Jacqueline Gury Racine

Projet mis en place à la Haute école de santé Fribourg

Finalités de la démarche (2005)

- l'adaptation du statut des professeur-e-s au niveau d'une HE
- la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières
- les outils d'évaluation
- la perspective d'une démarche de qualité

3 mots-clefs : Anticiper – Evaluer – Agir

3 principes : Transparence – Implication des acteurs –
Gestion participative

Situation suisse

- 2000 – les formations de la santé sont situées, dans le système éducatif suisse, au niveau professionnel supérieur et au niveau universitaire
- 2002 – ouverture des filières santé dans les HES (HAUTES ECOLES SPECIALISEES) – voie de niveau universitaire professionnalisante – diplôme d'infirmière et d'infirmier HES
- 2006 – passage Bologne – ouverture du Bachelor of Science HES-SO en soins infirmiers
- 2009 – ouverture du Master en sciences infirmières et d'une voie doctorale francophone (?)

La méthode

- adoption de la liste des fonctions
- identification des compétences (dictionnaire)
- description de poste « générique »
- description des profils requis
- description de fonction
- mise en place de l'évaluation (SMQ – système de management par la qualité)
- outils d'amélioration : formation et PPI (perfectionnement professionnel individuel)

Conséquences pour le corps enseignant

L'enseignant-e en soins infirmiers (école et stages) devient :

- **professeur-e chargé-e d'enseignement** pour la formation de base et la formation continue
- ou
- **professeur-e HES** chargé-e de toutes les missions d'une HE – haute école – soit, l'enseignement à tous les niveaux, la recherche et le développement, les prestations à des tiers (mandats), le transfert de connaissances et les relations internationales.

L'enseignement clinique, sur les lieux de la pratique, est assuré par le **praticien formateur** formé par les HES selon un dispositif contractuel employeurs-écoles.

Liste des fonctions du corps professoral

- Le PER – personnel d'enseignement et de recherche – à l'Etat de Fribourg comporte 3 fonctions correspondant à des classes salariales
- **Le/la professeur-e chargé-e d'enseignement**, tâches principales : enseignement théorique et pratique, suivi des étudiant-e-s et participation aux missions générales
- **Le/la professeur-e HES**, tâches principales : idem + participation à la recherche, aux prestations et mandats et responsabilités de modules de formation continue
- **Le/la professeur-e spécialisé-e HES**, tâches principales : idem + conduite de recherche (avec finances et personnel), transfert technologique, responsabilités d'instituts ou de réseaux

Ne sont pas présentées les fonctions de Direction et les PAT - personnel administratif et technique.

Hes-so
Haute école spécialisée
de la région romande
Université de la Haute Vallée
de la Suisse romande

Identification des compétences – référentiel

Quelques exemples de compétences identifiées :

- compétence pédagogique
- capacité à rechercher de l'information
- compétence de soutien et de conseil
- capacité de négociation
- favoriser le développement des étudiant-e-s et collaborateurs et collaboratrices
- compétences scientifiques et méthodologiques
- etc.

Les compétences font partie du profil requis et sont classées en catégories : personnelles, sociales et professionnelles.

Hes-so
Haute école spécialisée
de la région romande
Université de la Haute Vallée
de la Suisse romande

Description de poste

Elle comporte :

- la fonction exercée
- les missions principales
- les responsabilités avec % pour chacun-e et champs d'activités
- la situation hiérarchique et le remplacement
- les signatures de la personne et son/sa supérieur-e

Cf. document

Hes-so
Haute école spécialisée
de la région romande
Université de la Haute Vallée
de la Suisse romande

Définition du profil requis pour les différentes fonctions

Exemple : le/la professeur-e HES

- exigence de la fonction : formation de base, formation complémentaire, expériences professionnelles, domaine de compétences, connaissances spécifiques, connaissances des langues (école bilingue)
- qualités et aptitudes requises sur les plan personnel, social et professionnel

Cf. document

PROFIL REQUIS

Fonction	Professeur HES	Parti (candidat)	Exig.	Atout
Exigences de la fonction :				
Formation de base	Maîtriser en cours d'enseignement ou à usage éducatif		X	
Formation complémentaire	Maîtriser un langage informatique ou une autre langue professionnelle de la santé ou qualification équivalente		X	X
Expériences professionnelles	Minimum 3 ans dans la pratique des soins infirmiers de soins de soins infirmiers		X	
Domaines de compétences	Expérience récente de soins		X	
Connaissances spécifiques	Maîtriser les soins infirmiers de soins infirmiers		X	X
Langues	Maîtriser le français et l'anglais		X	X
Qualités et aptitudes requises :				
Sur le plan personnel :				
	Capacité à gérer les émotions			
	Capacité à travailler en équipe			
	Capacité à gérer les conflits			
Sur le plan social :				
	Capacité à travailler en équipe			
	Capacité à gérer les conflits			
Sur le plan professionnel / méthodologique :				
	Capacité à travailler en équipe			
	Capacité à gérer les conflits			
	Capacité à travailler en équipe			
	Capacité à gérer les conflits			
Remarques :				
Date : 2012/01/10				

Hes-so
Haute école spécialisée
de la région romande
Université de la Haute Vallée
de la Suisse romande

Les groupes thématiques

Au nombre de 7, ils sont le lieu de rattachement de l'enseignement :

- I. Développer des compétences pour soigner dans la durée
- II. Santé psychique
- III. Accompagner les familles / enfants / adolescents / genre
- IV. Développement des compétences dans les soins infirmiers à la population adulte présentant une maladie somatique aiguë et/ou en phase critique
- V. Gériatrie
- VI. Promotion de la santé dans la diversité
- VII. Formation professionnalisante

L'évaluation

Elle se situe à plusieurs niveaux :

- l'évaluation de l'enseignement par les étudiant-e-s (module et professeur-e-s)
- l'évaluation de la formation pour la promotion (globale)
- l'entretien annuel du collaborateur et de la collaboratrice avec bilan de ses activités

L'ensemble des évaluations des professeur-e-s est travaillée en synthèse - bilan global - et débouche sur des propositions d'amélioration : mesures correctives, formation, engagements, promotion, plan de carrière, etc.

Outils d'amélioration

Deux documents :

- règlement sur les formations complémentaires
- règlement sur le PPI - 10% du temps pour le perfectionnement professionnel individuel (utilisation évaluée lors de l'entretien annuel)

Un dossier non terminé : le dictionnaire des compétences pour mettre en place la gestion prévisionnelle des emplois.



Merci de votre attention

Octobre 2008

Jacqueline Gury Racine

www.heds-fr.ch