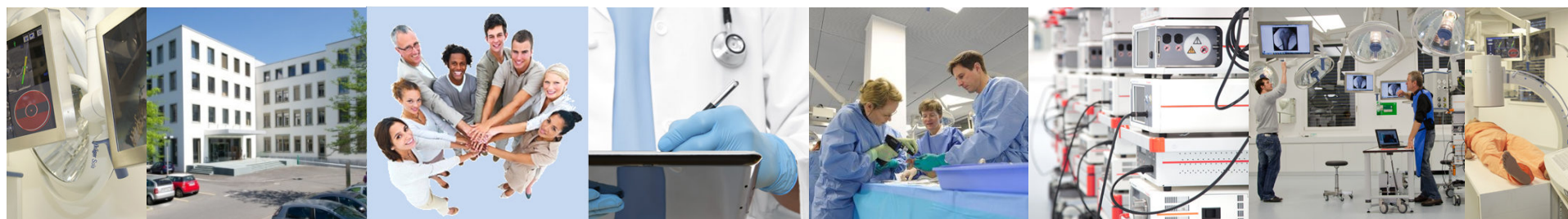




Congrès 2013 de H+, Kulturcasino Berne GUERRE DES TALENTS



ATELIER III >> LES BONNES PERSONNES AU BON ENDROIT

GOTTFRIED GNOS



POINTS PRINCIPAUX

CONTEXTE - SITUATION - FAITS

LES LEÇONS DU FOOTBALL

LES LEÇONS DU SECTEUR IT

LES BESOINS DU PATIENT BIEN PORTANT ET DU PATIENT MALADE

RELATION ENTRE LA PÉNURIE DE PERSONNEL ET LES FORMATIONS DE BASE ET CONTINUE

RAISONS ET EFFETS DES TAUX DE ROTATION

5 THÈSES



CONTEXTE

Les entreprises particulièrement prospères se distinguent notamment par le fait qu'elles investissent davantage dans une gestion stratégique du personnel et dans un développement ciblé des talents que les entreprises qui ont moins de succès.

Dans son livre «Good to Great» (2001), Jim Collins souligne l'importance de placer la bonne personne au bon endroit. Il démontre que ce défi est plus important que celui de définir une bonne stratégie.

Les organisations qui sont passées de «bonnes» à «excellentes» se concentrent d'abord sur la sélection des bonnes personnes et sur la composition d'équipes qui fonctionnent, puis seulement sur la définition d'une stratégie d'entreprise. Exemple: lorsque les bonnes personnes sont ensemble dans un bus, elles parviendront aussi à déterminer quelle est la plus belle destination et le meilleur itinéraire.

Un développement correct des talents augmente le retour sur investissement jusqu'à 15,4%.

Le Human Capital Management (HCM) aide à placer les bonnes personnes disposant des bonnes compétences, au bon moment et au bon endroit.

LE STATUT DU PERSONNEL MÉDICAL

8.2.2012 / BERNE – Plus d'un tiers du personnel employé dans les hôpitaux universitaires et psychiatriques de Suisse provient de l'étranger. L'association des hôpitaux H+ estime que la Suisse a besoin de deux fois plus de médecins qu'elle n'en forme.

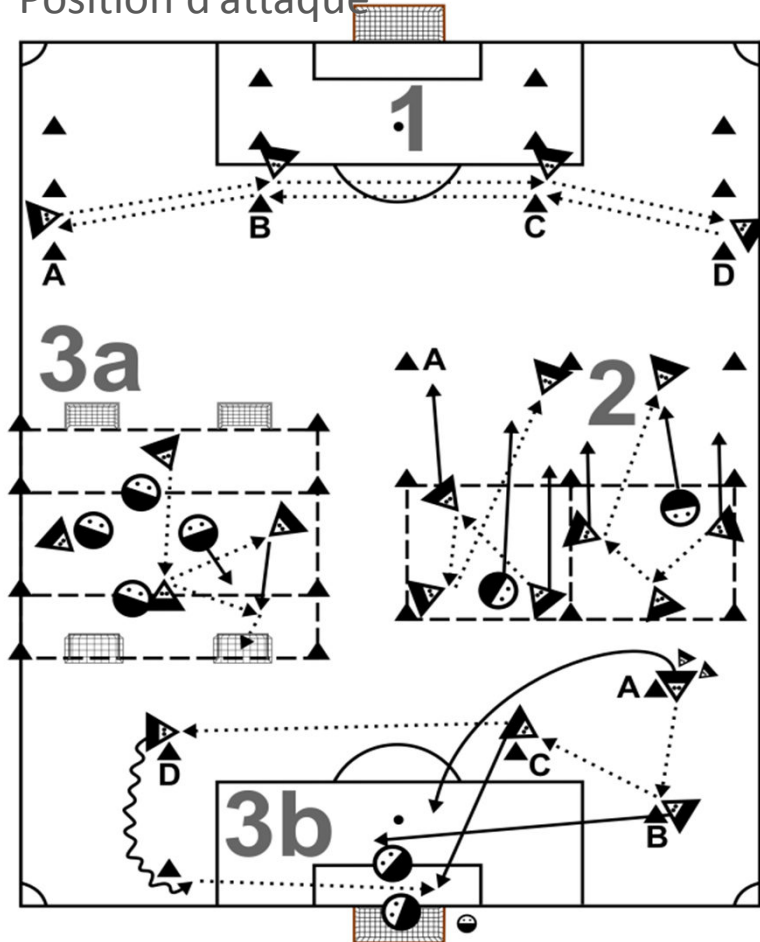
Durant ces dernières années, le personnel médical manquant a été recruté à l'étranger, indique H+ dans une prise de position. Dans le secteur des soins également, jusqu'à 40% des postes sont occupés par des étrangers. «Le système suisse de santé est confronté à une pénurie très grave de personnel», conclut H+.

La Journée nationale des hôpitaux du 19 septembre 2012 était donc placée sous le signe de la promotion de la relève. Quelque 80 hôpitaux et institutions de soins ont présenté aux jeunes les professions de la santé et leur ont exposé les perspectives dans ces domaines.

Remarque: la Bavière, par ex., pratique en Suisse un marketing agressif auprès des Allemands de l'étranger afin de ramener ses travailleurs en Allemagne!!!

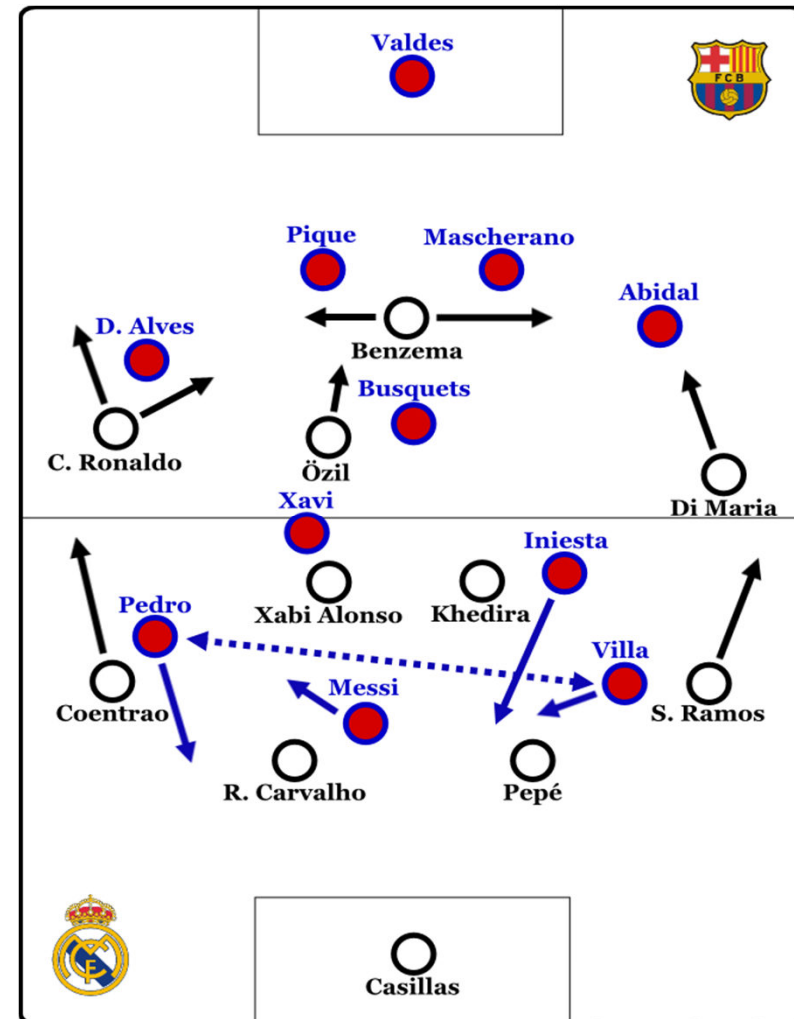
EXEMPLE 1: FOOTBALL [1/2]

Position d'attaque



© futurehospital institute

Renversement du jeu





EXEMPLE 1: FOOTBALL [2/2]

FOOTBALL → deux possibilités:

1. Former, développer encourager ses propres talents
2. Recruter/acheter des talents

SYSTÈME DE SANTÉ → idem

La différence réside cependant dans le fait que l'offre est restreinte. Dans le football, l'offre est là; mais les attentes élevées et la volonté de succès sont placées au premier rang.

Dans le système de santé, ce sont les patients et leur sécurité qui sont en jeu.

Les grands clubs ont leur propre école de football.

EXEMPLE 2: INFORMATIQUE / INFORMATIQUE MÉDICALE

Le secteur IT a de la peine à former suffisamment de personnel qualifié. Une campagne d'image est lancée afin de rendre plus attractive la profession d'informaticien. Selon le dernier SWICO ICT Index des analystes bernois Sieber & Partners, la pénurie de personnel informatique est un problème urgent. Ainsi, elle est mentionnée au deuxième rang des préoccupations par les entreprises du secteur IT-Technology.

La question de la provenance des diplômés demeure ouverte. Une approche prometteuse consiste à intéresser davantage d'écoliers du second degré à une formation en informatique. C'est le but que poursuit la campagne «Traumberufe-ICT.ch» qui s'inspire d'initiatives existantes de promotion de la relève et qui entend rapprocher les professions ICT du public.

La campagne est lancée cet automne (2013) avec une brochure sur les professions, un site internet et des affichages.





LE RÔLE DES ÉCOLES SUPÉRIEURES [1/2]

La Confédération et les cantons ont reconnu la problématique de la demande accrue en personnel très qualifié dans les métiers de la santé. Sur la base des analyses disponibles, il est inévitable et urgent de développer une stratégie prioritaire en matière de politique des soins et de la santé afin de répondre aux besoins et de prendre les mesures nécessaires pour contrer la pénurie de personnel dans le secteur.

A côté de la demande en personnel très qualifié, le vrai défi réside dans la combinaison harmonieuse de la formation de base de niveau secondaire II avec la promotion des Hautes écoles spécialisées (HES) de niveau tertiaire B. La relève sortant d'apprentissage, donc sans maturité professionnelle ou gymnasiale, a ainsi la possibilité d'étudier dans une Ecole supérieure (ES) et de bénéficier de véritables perspectives professionnelles dans le domaine de la santé.

Pas de relève ni de sécurité des soins sans ES Santé!

C'est ce que souligne la Conférence suisse des Ecoles supérieures: «Il importe que les Ecoles supérieures soient considérées par le monde politique, l'économie et les médias comme une filière de formation propre et qu'elles ne soient pas confondues avec les Hautes écoles spécialisées.»



LE RÔLE DES ÉCOLES SUPÉRIEURES [2/2]

Pas de relève ni de sécurité des soins sans ES Santé!

C'est ce que souligne la Conférence suisse des Ecoles supérieures: «Il importe que les Ecoles supérieures soient considérées par le monde politique, l'économie et les médias comme une filière de formation propre et qu'elles ne soient pas confondues avec les Hautes écoles spécialisées.»

Contrer la pénurie de personnel avec une base légale propre et un titre protégé!

Les Ecoles supérieures devraient être enchâssées dans le système de formation suisse grâce à une loi propre et délivrer ainsi un titre véritablement reconnu par la Confédération. Grâce à des conditions-cadre bien définies, les Ecoles supérieures seraient comparables au niveau international et bien positionnées dans le système de formation européen.

Ces conditions-cadre seraient d'une valeur inestimable pour assurer la relève dans les professions de la santé. Les jeunes qui sont intéressés par un métier dans ce domaine bénéficieraient ainsi de perspectives professionnelles sûres et fortes.

Sont bien positionnées la Höhere Fachschule für Gesundheit Zentralschweiz (Lucerne, HFGZ) et la Höhere Fachschule für Gesundheit und Soziales (Aarau, HFGS)

LES BESOINS DU PATIENT BIEN PORTANT ET DU PATIENT MALADE



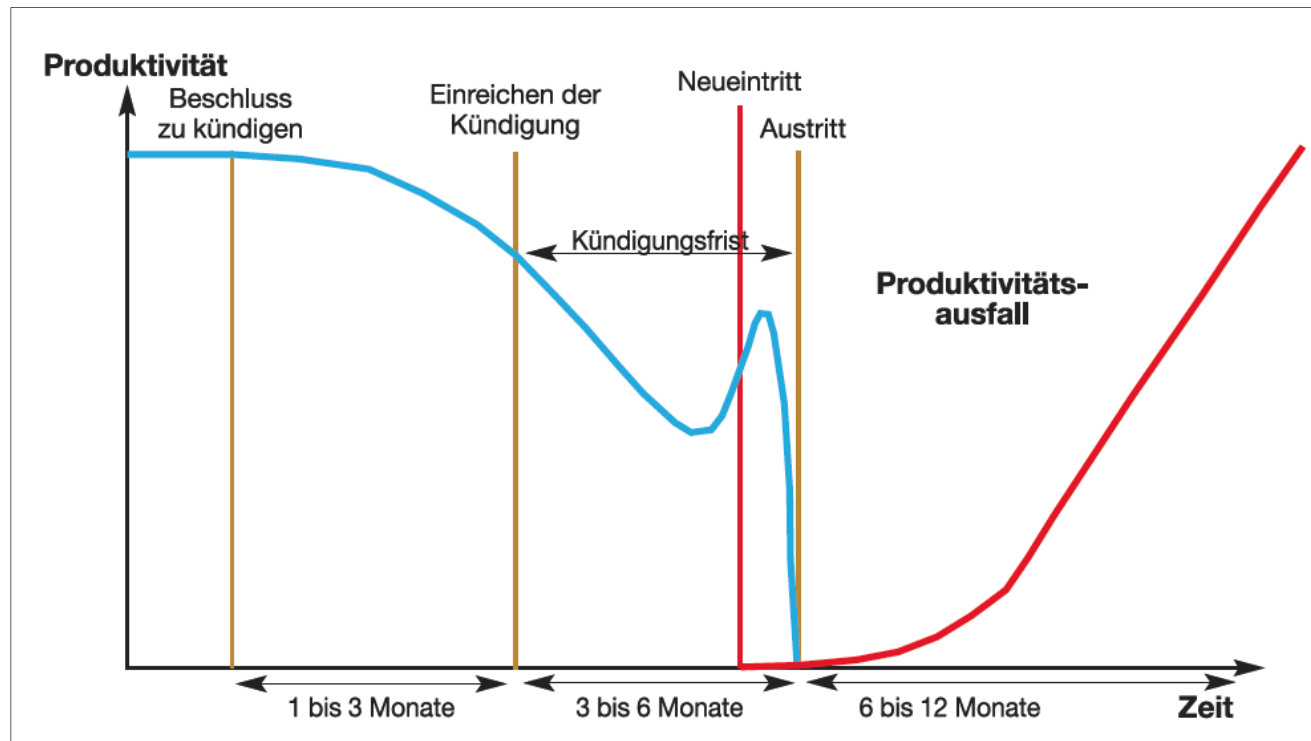
Ces trois domaines principaux impliquent la maîtrise de disciplines différentes → compétences différentes des professionnels de la santé → profils professionnels!!!

Les besoins des patients (bien portants et malades) figurent en toute première ligne → C'est clair en principe pour tout le monde, mais pas toujours appliqué!

En raison du manque/de la pénurie de personnel des compromis déchirants doivent être souvent consentis dans ce domaine. Conséquence → collaborateurs dépassés ou sous-employés, insatisfaction, rotation, inefficience, pression.

FORMATION ET TAUX DE ROTATION

A partir de quel taux les rotations ont-elles un impact significatif sur le résultat d'exploitation? Un taux de rotation de 17% entraîne un handicap concurrentiel dans le benchmark (compétences manquantes, poids économique, réputation).





TALENT DEVELOPMENT

Softskills & Hardskills → conserver un équilibre! Selon la structure de la personnalité, encourager l'un ou l'autre → comme chez les footballeurs (gardien, défense, milieu, attaque) et agir au niveau de la formation de base et continue ou procéder à une évaluation cohérente au moment de l'engagement (lorsque c'est possible)!

Quels sont les besoins du patient/les impératifs de la sécurité des patients → ces critères changent au fil du temps et avec l'état du patient → influence sur les compétences des professionnels de la santé

Exemple: chaque service a besoin d'un médecin

Disciplines prioritaires où les compétences doivent être atteintes pratiquement à 100% (pas de règle des 80/20) et où le bien-être des professionnels de la santé peut être ainsi influencé: gestion des urgences, soins, soins intensifs.

Remarque: Nous sommes confrontés quotidiennement à ces problématiques avec les étudiants et professionnels de la santé qui suivent des programmes de formation / formation continue dans notre institut.



REMPORTER LA GUERRE DES TALENTS >> 4 THÈSES

1. Renforcer l'attractivité des professions de la santé par une amélioration ponctuelle des perspectives académiques.
2. Rendre le système de santé si attractif que chacun souhaite y travailler → marketing plus large, qui soit centré aussi sur les jeunes et joue sur l'émotion!
Message: les professions de la santé sont cool et ont de l'avenir!
3. Positionner les professions de la santé dès l'enseignement secondaire. Souligner que ces professions sont capitales pour garantir les meilleures soins médicaux et infirmiers possibles pour toute la population. Sensibiliser à la relation santé/prévention.
4. Le salaire est important mais ne constitue plus un critère absolu. Au classement
 1. Modèles de temps de travail
 2. Maîtrise des compétences exigées
 3. Esprit d'équipe (respect, valeur, entraide).

POUR CET ATELIER ENRICHISSANT

MERCI!

GOTTFRIED GNOS

- DIRECTEUR DU FUTUREHOSPITAL INSTITUTE
- MEMBRE DE L'HEALTHLAB, EPFZ
- MANDATS DE CONSULTANT EHEALTH /HEALTHCARE /MEDTECH / CONFÉRENCES / CONGRÈS
- ANIMATEUR
- AUTEUR

