

Commission DSO

Carrières professionnelles

En gestion du capital humain, le terme *carrière professionnelle* désigne trois aspects: les politiques et pratiques de gestion des parcours professionnels permettant l'acquisition de compétences et la fidélisation des salariés, le parcours professionnel d'un individu et, enfin, les normes et connaissances construites culturellement à propos de ce que sont ou devraient être ces parcours.

Création et mandat

La Commission carrières professionnelles a été créée par la Direction des soins en 2017. Sa mission est de favoriser l'identification, le développement et la rétention des talents dans le domaine des soins et du travail social.

Dans un contexte de pénurie de professionnels de la santé, deux types de mesures doivent être considérées simultanément: celles qui visent à attirer dans les métiers de la santé, former et recruter un nombre suffisant de professionnels, et celles qui allongent la durée de l'exercice professionnel. Proposer des perspectives claires et attrayantes en matière de carrière professionnelle contribue à chacun de ces deux axes.

Le secteur de la santé se caractérise par sa complexité et son évolution à la fois rapide et continue. La formation des professionnels, pour répondre aux besoins -et les anticiper-, évolue elle aussi en permanence. L'offre de formation continue / postgrade est donc foisonnante et changeante, sans que les professionnels eux-mêmes n'aient tous les repères pour s'orienter et considérer les différentes options. Définir et baliser les parcours professionnels possibles doit permettre aux collaborateurs de mieux connaître les attentes de l'employeur et de fonder leurs choix et décisions dans une perspective de progression professionnelle. Et dans la mesure où les plans de carrières sont davantage discutés et formalisés entre autorité d'engagement et professionnel, cela contribue en outre à une certaine rationalisation du recours à la formation.

Permettre à chaque collaborateur de trouver la place à laquelle il aspire et dans laquelle il est compétent est un gage de qualité pour une organisation. Et cette dernière doit aussi se préoccuper de la relève dans chacune des fonctions-clés indispensables à son bon fonctionnement. Le développement d'outils prévisionnels doit favoriser la rencontre entre les aspirations des professionnels et les besoins actuels et futurs de l'institution.

Composition

La Commission carrières professionnelles est présidée par le Directeur adjoint des soins du CHUV. Elle réunit les représentant-e-s des secteurs suivants: départements cliniques, filières médico-thérapeutiques, Centre des formations, coordination de la formation pratique, Ressources humaines.

Buts et état des travaux

Les buts de la démarche sont de permettre:

- aux cadres de soins d'anticiper, planifier et accompagner le développement de carrière des collaborateurs
- aux collaborateurs d'être informés et de pouvoir se projeter dans une trajectoire professionnelle valorisante et valorisée
- aux cadres et collaborateurs d'échanger sur les performances attendues et les trajectoires professionnelles à envisager
- d'identifier la relève et l'inscrire dans une trajectoire de formation.

Le développement des plans de carrière débutera par la filière managériale, puis les filières "clinique", "enseignement" et "recherche". Préalablement, la commission s'attachera à établir la cartographie complète des fonctions et des formations et à définir les modèles conceptuels qui guideront ses travaux. Le développement d'outils de gestion prévisionnelle des compétences et de référentiels de compétences sera réalisé ensuite.

Contact



Patrick Genoud

DIRECTEUR ADJOINT DES SOINS
Président de la Commission
patrick.genoud@chuv.ch