




Réseau suisse des écoles en santé

Mise en projets dans un centre professionnel:

- Quels impacts sur la qualité de la vie ?



Journée romande, 26 septembre 2007



Quelques aspects quantitatifs

- Répartition sur 3 villes, dans 3 régions: Payerne, Yverdon-les-Bains et Ste-Croix
- Cours et animations dans 8 bâtiments
- 250 collaboratrices et collaborateurs, dont une part importante à temps partiel
- 2500 apprenant-e-s à cette rentrée 2007 (1700 en 2003)
- 3 écoles professionnelles de type dual et 5 écoles de métiers
- Environ 50 chemins de formations différents dans les domaines du commerce, de l'artisanat, de la technique, des métiers industriels et sociaux



Introduction, contexte

Au cours d'une démarche participative et de relativement longue haleine, nous avons voulu

- a) renforcer la cohésion au sein du CPNV, fruit de la fusion de plusieurs entités de formation,*
- b) anticiper l'évolution des besoins futurs en formation professionnelle et*
- c) s'adapter aux nouvelles exigences légales.*



Axe 1 : Réorganisation de la structure de direction

- En tenant compte des caractéristiques du CPNV (dualité des sites, pluralité des cycles de formation) et dans la perspective de favoriser le développement pédagogique, **mettre en place une nouvelle organisation de l'équipe d'encadrement.**
- **Développer la formation des cadres: constituer un team**
- **Créer des équipes de travail interdisciplinaires.**

Axe 2 : Mise en place d'un système de management

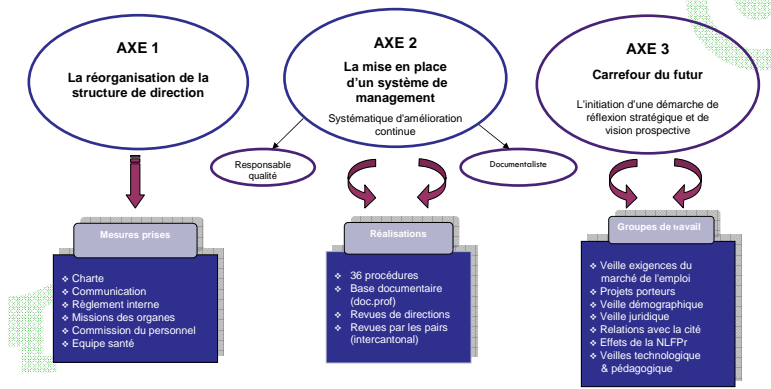
- Instaurer une systématique d'**amélioration continue** en favorisant l'adaptation rapide aux changements décelés, l'esprit d'échange, la responsabilité de chacun, l'évaluation de la qualité des prestations.
- **Expérimenter et valider l'exercice de revue par les pairs (Peer Review)**
- **Proposer des outils concrets et faciles d'application**

Axe 3 : Initiation d'une démarche de réflexion stratégique et de vision prospective

- Appréhender les grands enjeux en lien avec les missions du centre professionnel.
- Renforcer la collaboration avec les acteurs de la formation professionnelle par la constitution de réseaux/groupes de travail internes (enseignants, doyens, directions,...) et externes (entreprises, autres écoles, autres cantons,...) afin de renforcer la vision prospective, intégrée et coordonnée de l'évolution des formations.
- **Veille technologique, pédagogique, démographique, juridique, projets porteurs,...**



Les 3 axes du projet Avenir.prof et ses réalisations



La mise en œuvre s'est voulue pragmatique, construite sur l'existant, à partir d'un inventaire de besoins exprimés par l'ensemble des acteurs.

Les besoins, pondérés, ont ensuite été liés à des projets concrets, pour lesquels les collaboratrices et collaborateurs ont été sollicités.

52 personnes y ont participé...

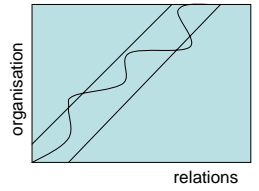
Groupes centrés sur des questions de structures, d'organisation, de descriptions de processus, de développements des relations (intervisions, accueil des nouveaux,...) ou encore de rédaction de la charte du CPNV, notre fil rouge.



« La qualité du climat scolaire influence la performance et stimule la créativité »

A partir de ce postulat, nous avons décidé d'impliquer les collaborateurs et les apprenants dans une démarche associant les deux paramètres essentiels d'équipes de travail performantes:

Les relations et l'organisation



Des réalisations spectaculaires et d'autres plus discrètes, à l'image de la diversité des sensibilités présentes au sein du CPNV

Yverdon-Madagascar à vélo
Réculte de CHF 25'000.- destinés à soutenir un projet de construction d'un atelier d'électro-mécanique à Antsirabé

Mobilisation extraordinaire pendant une semaine pour rallier les villes partenaires en vélos d'appartement; essai d'une période sans fumée

Partenariat avec l'ESSVA à Madagascar

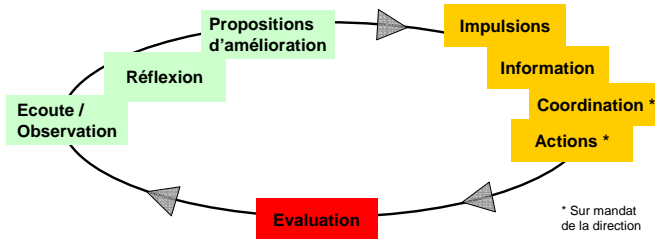
Visites régulières d'enseignants sur place pour analyser les besoins techniques, procéder aux recherches de soutiens concrets, récupérer des machines d'occasion, les réparer, préparer les containers à destination de nos partenaires,...

Actions conduites dans la durée



Constitution d'une équipe de santé

En relation avec la démarche d'adhésion au réseau des écoles en santé; active depuis 2004



Les effets de la démarche

1. Accord sur les valeurs fondamentales concrétisé par l'adoption d'une charte d'établissement.
2. Cohabitation harmonieuse de cultures très différentes
3. Enrichissement mutuel renforcé (débat pédagogique)
4. L'huile dans les rouages, procédure d'amélioration continue permet la régulation des dysfonctionnements
5. L'épineuse question de la fumée dans les bâtiments gérée avec souplesse
6. Prise en main des problèmes de toxicomanies



La charte du CPNV

Longue démarche initiée au milieu des années 90 afin de définir une ligne directrice devenue une idée directrice puis, dès 2004, l'écriture interactive d'une charte adoptée par la conférence des collaborateurs en été 2005, 9 ans après les premiers pas.

La charte est présentée systématiquement à tous les candidats (enseignement, administration, support) lors des entretiens de sélection.

Les actions conduites au CPNV sont régulièrement mises en relation avec les points correspondants de la charte afin de donner une visibilité aux valeurs choisies.



Les jours qui précèdent la rentrée scolaire

Impact observé cet été, lors des journées qui précèdent la rentrée scolaire

Depuis 3 ans, la direction du CPNV propose, pendant 2 jours de la semaine précédant la rentrée scolaire, un choix de cours de formation continue aux collaboratrices et collaborateurs; ils sont suivis par plus de la moitié du personnel;

Les groupes permettent la mixité des origines (sites), des cultures professionnelles (métiers), la découverte d'intérêts communs, de valeurs partagées,...



Des indicateurs de satisfaction

L'évaluation tant formelle qu'informelle met en évidence que les indicateurs de satisfaction sont très élevés; du constat général il ressort:

Il est agréable de reprendre contact avec l'enseignement, les collègues et les lieux de travail de cette manière,

Les premières relations de la nouvelle année se déroulent dans un climat serein, sympathique

Le temps à disposition pour rencontrer ses collègues de travail est généreux, il est possible de développer des sujets de discussion sans stress

les angoisses généralement liées à la reprise des cours sont estompées



Les limites

Les démarches mises en œuvre pourraient laisser penser

esprit de militantisme

Alors qu'il faut y voir une décision de

conduite participative

Ce qui implique un engagement des acteurs à tous les niveaux.

Première limite à dépasser:

solliciter les personnes pour des tâches qui ne sont pas directement liées à la pratique stricte de leur métier.



Deuxième limite:

Définir avec précision le périmètre d'action des différents acteurs.

Si l'on considère la diversité des membres de l'équipe de santé: médiateur, infirmière, enseignant, conseiller aux apprenants, aumônier, animateur pédagogique, collaborateur technique ou administratif

Lorsque l'on observe la complexité des situations de jeunes en difficulté

On comprend la difficulté de définir les limites des terrains d'intervention de chacun-e.



Troisième limite:

Créer une équipe

Le concept SAM (santé, aumônerie, médiation) développé il y a quelques années se heurte à divers obstacles

- a) clarification des rôles respectifs des membres de l'équipe
- b) information précise auprès des personnes bénéficiaires des prestations offertes
- c) relations personnelles en particulier dans les situations d'équilibre des engagements





Les perspectives

L'intention au long cours est de doter le CPNV d'instruments de pilotage qui laissent l'esprit libre pour

Penser, imaginer les itinéraires

Se concentrer sur les gestes de nos professions

Mettre nos énergies au profit des jeunes en formation

Vivre les relations professionnelles dans un climat de sérénité et de confiance



Merci de votre attention

