

Rapport annuel 2012

A. RAPPORT DU DIRECTEUR	3
1. LA GOUVERNANCE	3
2. LES LOCAUX	3
3. BILAN GÉNÉRAL	4
4. CONCLUSION	4
B. RAPPORT GÉNÉRAL	5
1. EVOLUTION DE L'ORGANISATION	5
1.1 FONDEMENTS DU CHANGEMENT	5
1.2 ENGAGEMENT DE CHEFFES-EXPERTS	5
1.3 EVOLUTION DU NOMBRE DE POSTE	6
1.4 PRÉSIDENTE	6
1.5 ORGANIGRAMME	7
1.6 LES STATUTS	7
2. COURS INTERENTREPRISES	8
2.1 COMMISSIONS PÉDAGOGIQUES CIE	8
2.2 SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ	9
2.3 QUELQUES CHIFFRES	10
3. DOMAINE SOCIAL	10
3.1 VALIDATION D'ACQUIS	10
3.2 FORMATION DES ÉDUCATRICES DE L'ENFANCE (EDE) ES	11
3.3 LA VARIANTE GÉNÉRALISTE	12
3.4 FONDS SAVOIRSOCIAL	12
3.5 DIVERS SUJETS	12

4. DOMAINE SANTÉ	13
<hr/>	
4.1 ASSC : UN PROFIL DE QUALIFICATION À AFFINER	13
4.2 FORMATION HES EN COURS D'EMPLOI	13
4.3 PROCÉDURE DE QUALIFICATION	14
4.4 FORMATION PASSERELLE POUR LES AIDES-SOIGNANTES	14
4.5 LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE	14
4.6 DIVERS SUJETS	15
5. ELÉMENTS TRANSVERSAUX	15
<hr/>	
5.1 START 2013	15
5.2 AIDE EN SOINS ET ACCOMPAGNEMENT AFP (APPRENTISSAGE DE DEUX ANS)	15
5.3 FORMATION DES FEE	16
5.4 SITE INTERNET	16
5.5 LE RÉSEAU	16
5.6 LES ENTREPRISES FORMATRICES	17
5.7 LES ORGANISATIONS FAÏTIÈRES SUR LE PLAN CANTONAL	17
5.8 ETAT DE FRIBOURG	17
5.9 LES ÉCOLES	17
5.10 LES COMMISSIONS EXTERNES	18
5.10.1 COMMISSIONS D'APPRENTISSAGE	18
5.10.2 GROUPE D'EXPERTS	19
5.11 RÉSEAU EXTRA-CANTONAL	19
5.11.1 NIVEAU ROMAND	19
5.11.2 NIVEAU NATIONAL	19
6. FONCTIONNEMENT DE L'ORTRA	20
<hr/>	
6.1 COMITÉ	20
6.2 COMMISSIONS PERMANENTES	20
6.3 PERMANENTS	21
6.3.1 ACTIVITÉS DU PRÉSIDENT / DIRECTEUR	21
6.3.2 SECRÉTARIAT	21
6.3.3 COORDINATEUR CIE	21
GLOSSAIRE	22
<hr/>	

A. Rapport du directeur

Avec la reprise des cours interentreprises (CIE), l'OrTra se restructure. De nouveaux locaux ont été inaugurés ; ils comprennent des salles de classe et des bureaux. Un nouveau président a été élu en novembre 2012 ; l'ancien président est devenu directeur de l'organisation. Les statuts ont été adaptés.

1. La gouvernance

L'assemblée générale de novembre 2012 a de nouveau marqué d'une pierre blanche l'évolution de l'OrTra. Avec l'adoption de statuts révisés et l'élection d'un nouveau président, les membres ont également entériné une nouvelle forme d'organisation.

Ainsi, le 15 novembre 2012, M. Hubert Schaller (ancien directeur général de l'Hôpital fribourgeois) a été élu en tant que président de l'OrTra. Il succède à Jean-Marc Fonjallaz qui a été engagé en tant que directeur de l'organisation à partir du 1^{er} décembre 2012.

Ce changement est loin d'être anecdotique ; il montre que l'OrTra Santé-Social Fribourg se développe et prend un rythme de croisière différent. Ses volontés s'affirment. Au-delà de se montrer performante en termes d'organisation des cours interentreprises, l'OrTra souhaite également se positionner mieux encore en tant que partenaire de tout ce qui relève de la formation professionnelle dans son domaine de compétences.

Ainsi, l'article 3 des statuts (objectifs) a été remanié assez profondément, en développant des chapitres spécifiques : formation, partenariat, promotion et qualité. Une réalisation de cette vision globale et large tient dans la participation à l'exposition START 2013, préparée en 2012 dans un esprit de partenariat et de présentation large des professions à disposition dans les branches de la santé et du social.

Ce rapport annuel présente les différentes réalisations de 2012. Cette nouvelle année d'activité se situe en cohérence avec les développements des années précédentes. Elle est (une fois de plus) en situation charnière, ouvrant vers d'autres perspectives encore en 2013 !

2. Les locaux

Depuis 2012 les cours interentreprises sont organisés dans les propres locaux de l'organisation ; des bureaux y ont été installés en mars. Le travail d'aménagement a été intense, nécessitant un investissement important de la part des deux permanents du secrétariat que sont le coordinateur des cours et la secrétaire. L'installation a été réalisée en très peu de temps.

Dans le cadre de ce développement, il faut également relever l'excellente collaboration avec l'association du Foyer St-Justin, maître d'œuvre des transformations architecturales. Les loyers des salles de classe ont par ailleurs été repris par l'association du centre professionnel cantonal, avec laquelle la collaboration a été très bonne. La location des bureaux sont à la charge de l'OrTra.

Dans le cadre de ces préparatifs, des investissements importants ont été nécessaires (fr. 200'000 environ). La Fondation pour la promotion de la formation professionnelle a accordé un prêt sans intérêt (remboursable en 4 ans) de fr. 130'000 et la Loterie romande a décidé d'un don de fr. 30'000. L'hôpital fribourgeois a par ailleurs fait don de six anciens lits et tables de nuit pour les salles pratiques.

Des remerciements sont adressés ici à l'ensemble de ces acteurs. Grâce à eux, les apprentis (et futurs professionnels) bénéficient de conditions optimales pour le suivi de leur formation.

L'inauguration officielle des lieux a eu lieu le 2 avril 2012, en présence de deux conseillers d'Etat, Mme Demierre et M. Vonlanthen, et de nombreuses personnalités. Ceci a entre autres permis de souligner la qualité du travail en réseau et de la collaboration entre les différents partenaires concernés par la formation dans les domaines de la santé et du social.

3. Bilan général

Toutes les opportunités de développement citées dans le cadre du rapport annuel 2011 ont pu être développées. Seul celui lié aux lettres circulaire (newsletter) n'a pas été réalisé ; le développement et le renforcement du site Internet ont été privilégiés, tout comme la préparation de la foire des métiers.

Au chapitre des perspectives, la thématique des besoins en personnel de soins pour le canton de Fribourg reste un point important. La notion de pénurie est très labile : elle se présente de manière très diverse entre les secteurs. Une « photo » de la situation, par fonction et par domaine, permettrait de développer des outils de pilotage en termes de formation qui seraient utiles à la conduite stratégique nécessaire dans cette situation. Un tel travail devrait se faire en parallèle de l'étude liée aux profils d'équipe et à leur évolution. 2013 devrait permettre ce développement dans lequel l'OrTra est prête à se mobiliser, en relation avec un engagement clair de l'Etat.

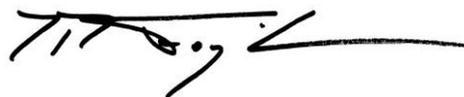
Dans le domaine Social, les préoccupations vont vers les besoins clairement identifiés de formations d'éducatrices de l'enfance. Le groupe de travail spécifique à cette thématique rendra un premier rapport dans le courant du printemps 2013. Sûr qu'il sera suivi d'actions permettant de répondre aux besoins importants des crèches dans ce domaine. La situation peut être qualifiée d'urgente, au vu de la pénurie avérée dans ce secteur.

4. Conclusion

En 2012, l'OrTra Fribourg a franchi une nouvelle étape en s'installant dans des locaux remis à neuf et adaptés à ses besoins. Ce travail a été une réussite que la cérémonie d'inauguration a soulignée.

A l'heure de boucler ce rapport, il est plaisant de souligner la place que l'OrTra a pu prendre dans le canton, en proposant des services de qualité et en développant plus encore l'identité marquée des métiers des champs de compétence de la santé et du social.

Ces professions ont de l'avenir. L'aventure continue !



Jean-Marc Fonjallaz

Directeur de l'OrTra Santé-Social - Fribourg

Le texte ci-après fait appel à bon nombre d'abréviations. Un glossaire figure en fin de document.

B. Rapport général

1. Evolution de l'organisation

1.1 Fondements du changement

Depuis sa création en septembre 2008, l'OrTra a passablement évolué. Son budget, notamment, a décuplé passant ainsi de fr. 64'000 à fr. 624'400 en 2012. Ceci est une conséquence de la prise en charge des cours interentreprises, en plus des activités existantes jusque-là. Cette évolution a eu des conséquences directes sur tout ce qui relève de l'organisation. Ainsi, il est apparu très rapidement que le fonctionnement avec un seul « homme-orchestre » (assurant présidence et direction) n'était plus possible et que c'est l'ensemble de la structure qui devait être revue ; un nouvel organigramme devait être réalisé. Cette décision a été prise en fonction de l'actualité et également dans la volonté de pérenniser une structure solide et prête à continuer de relever les défis de demain.

Le comité a donc travaillé sur le printemps 2012, et également lors d'une séance spécifique en juillet, pour revoir l'organigramme et les statuts, et préparer l'évolution de la structure hiérarchique en créant une distinction entre présidence et direction (voir plus loin, organigramme).

1.2 Engagement de cheffes-experts

En 2012, les démissions des deux cheffes-experts ont été enregistrées, que ce soit pour la profession d'ASE comme d'ASSC. Lors de la préparation du renouvellement de ces postes, il a été constaté que les postes de cheffes-experts n'étaient pas attrayants, notamment pour des questions de rémunération. Le montant d'indemnisation prévu par l'Etat (par le biais du service de la formation professionnelle) ne correspond pas à l'engagement réel des personnes sur le terrain. Dès lors ni les employeurs (qui libéreraient les personnes sur leur temps de travail pour accomplir cette tâche) ni les personnes concernées (en admettant qu'elles accomplissent cette tâche hors de leur emploi courant) ne se sont montrés en accord avec les conditions proposées.

En 2011 déjà ce problème avait été identifié. C'est pour cela que le budget 2012 de l'OrTra prévoyait déjà un engagement à 20% de ces personnes. Cela a pu être réalisé en 2012 et des engagements ont pu être concrétisés avec Mme Marjorie Leyat (cheffe-experts pour la profession d'ASSC) et avec Mme Susan Biemann (cheffe-experts pour la profession d'ASE, prévue également pour les ASA dès 2013). Dès le début de 2012, les démissionnaires ont pu être rémunérées à hauteur des nouvelles conditions d'engagement. Des remerciements particuliers sont adressés à Mmes Begoña Vieitez et Georgette Rohrbasser pour leur travail dans ces fonctions au cours de ces dernières années.

1.3 Evolution du nombre de poste

Parallèlement, l'augmentation des tâches a amené à adapter les contrats de travail des permanents, ceci dans le cadre de ce qui avait (également) été planifié en 2011. Ainsi le poste de M. Vogler (coordinateur des cours) est dorénavant de 80 % et celui d'Ursula Spirig (secrétaire et assistante) de 70 %. La création d'un poste de directeur a amené à l'engagement de Jean-Marc Fonjallaz, dès le 1^{er} décembre 2012, dans un poste à 30% (en remplacement d'un contrat de mandat en vigueur depuis 2008).

Plus de soixante personnes interviennent en outre dans les cours interentreprises ASSC. Ce nombre est certainement appelé à augmenter encore du fait de l'organisation des cours pour les ASA et les ASE. Ces personnes sont sous contrats de mandats, liés directement à leurs prestations d'enseignement ; aucune de ces personnes n'est engagée de manière fixe selon un pourcentage défini. De plus, cinq personnes supplémentaires sont actives dans le cadre des cours de perfectionnement organisés à l'attention des formateurs et formatrices en entreprise.

1.4 Présidence

Ces divers changements (voir organigramme ci-dessous) ont naturellement amené à se questionner sur la structure de gouvernance. La situation antérieure (on l'a vu) ne pouvait plus perdurer. Il a donc été décidé de séparer clairement les fonctions de présidence et de direction. Il restait à choisir une personne qui puisse allier une connaissance des défis des deux domaines de travail avec une solide expérience en management et en conduite d'organisation.

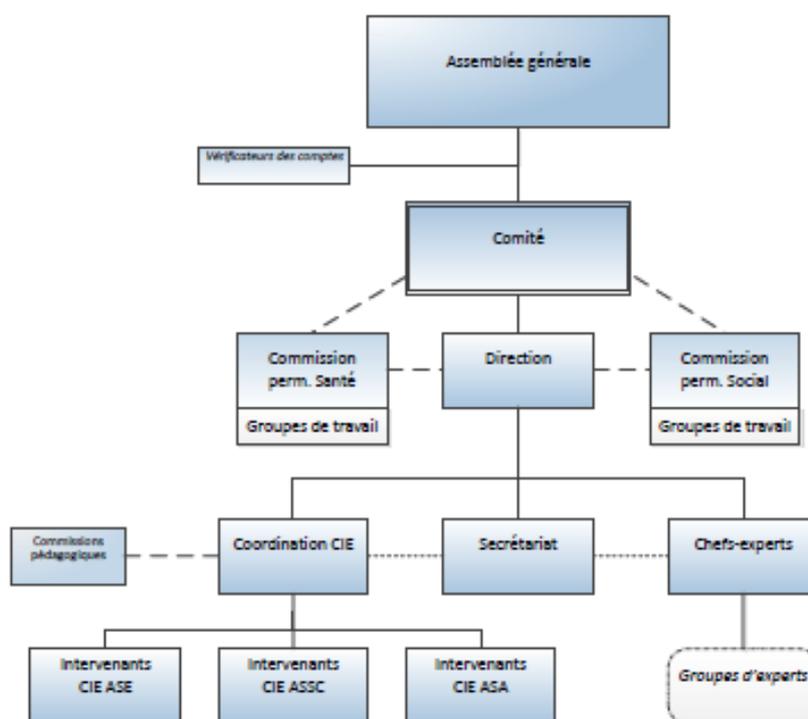
Le choix s'est dès lors tout naturellement porté sur M. Hubert Schaller, directeur général de l'Hôpital fribourgeois (HFR) jusqu'au printemps 2012. Il a été élu par acclamation lors de l'assemblée générale de novembre 2012 et a pris immédiatement ses nouvelles fonctions.

Il faut rappeler que M. Schaller a aussi été le premier président de l'OrTra, avant sa création (alors qu'elle s'appelait encore la « Plateforme Santé-Social du canton de Fribourg ») ; il a activement préparé la mise en place de l'association telle qu'elle apparaît aujourd'hui.

Sa connaissance du réseau, du management et de la conduite stratégique sont des éléments précieux pour encore renforcer et développer l'organisation.

1.5 Organigramme

Suite à ces modifications et adaptations, l'organigramme a été adapté. Il se présente dorénavant comme suit :



1.6 Les statuts

Très naturellement et au vu de cette évolution importante, une adaptation des statuts a été nécessaire¹. Si l'assemblée a réalisé un toilettage de quelques articles, c'est surtout l'article 3 « Objectifs » qui a retenu l'attention. Il est dorénavant organisé en cinq chapitres distincts :

- Formation
- Partenariat
- Promotion
- Qualité
- Divers

¹ Les statuts sont à disposition sur le site internet de l'Ortra : <http://www.ortrafr.ch/fr/association/statuts>

Ces chapitres regroupent ce qui fait la spécificité du travail et de l'engagement de l'OrTra. Ils se basent sur un article (4) mettant en exergue les valeurs qui animent l'organisation. Cet article a également été remanié et s'organise dorénavant en trois chapitres distincts :

- la qualité des formations ;
- un état d'esprit de partenariat et de complémentarité ;
- le respect et la cohérence des actions.

2. Cours interentreprises

La reprise des cours interentreprises s'est faite par étape. Les cours ASSC ont été pleinement organisés par l'OrTra dès l'été 2011 et (comme dit) se sont installés dans les locaux de la rue de Rome en janvier 2012. Depuis l'été 2012, l'OrTra organise également les CIE pour les aides en soins et accompagnement (ASA) AFP. La reprise des CIE pour les ASE, est prévue pour l'été 2013.

Une politique d'amélioration continue a été mise en place, en lien avec une instance de suivi et de surveillance spécifique.

2.1 Commissions pédagogiques CIE

Les commissions pédagogiques ont été créées en vue d'assurer la surveillance générale de l'organisation des cours, ainsi que pour veiller à l'application d'une politique d'amélioration continue. Dans ce sens, un système de management de la qualité a été préparé. Il comprend des éléments liés directement à l'évaluation des prestations, par les apprentis, par les enseignants et par les partenaires.

2.2 *Système de management de la qualité*

Actuellement, l'architecture processus se décline de la manière suivante :

- 1. INGENIERIE DE FORMATION**
 - a. Cours CIE**
 - i. programme des cours
 - ii. cohérence pédagogique
 - b. Apprentis en formation**
 - i. convocation
 - ii. suivi (présences-absences, appréciation)
 - c. Relations Ecole–Employeurs-OrTra**
- 2. MANAGEMENT**
 - a. Stratégie générale
 - b. Commission pédagogique (fonctionnement)
 - c. Lien organisationnel OrTra /
 - d. Lien organisationnel commission d'apprentissage
 - e. Communication interne/externe
 - f. Gestion documentaire
- 3. RESSOURCES**
 - a. Ressources humaines**
 - i. permanents OrTra (pour la part CIE)
 - ii. intervenants formateurs
 - iii. politique de formation continue
 - iv. gestion du personnel
 - b. Suivi administratif**
 - i. organisation secrétariat
 - ii. convocation, facturation, suivi
 - c. Locaux et équipements**
 - i. Locaux
 - ii. Mobilier et équipements fixes
 - iii. Matériel didactique
- 4. AMELIORATION CONTINUE**
 - a. Gestion des Propositions d'amélioration
 - b. Evaluation des prestations (lien Qual-CIE)
 - c. Revue de direction
 - d. Gestion SMQ

En 2012, il a été décidé de faire évoluer le système, afin qu'il ne soit pas limité aux seuls CIE mais puisse prendre en compte, à l'avenir, l'entier de l'organisation. Cette déclinaison devrait se réaliser en 2013.

2.3 Quelques chiffres

En 2012, les cours, c'est :

- ✓ 74 intervenants
- ✓ 3'343 journées apprentis
(pour 226 journées de cours)
- ✓ 259 apprentis francophones et 29 alémaniques

Ces chiffres vont aller en augmentation, du fait du développement de la formation d'aides en soins et accompagnement (un seul semestre et 22 apprenti-es seulement en 2012) et de la reprise des cours pour les ASE à partir de l'été 2013.

3. Domaine Social

3.1 Validation d'acquis

En 2011, la décision de mettre à disposition une procédure de validation d'acquis pour les assistants socio-éducatifs a été prise. 2012 en a permis l'élaboration et la concrétisation. L'apport des collègues de l'OrTra Neuchâtel Santé-Social, qui ont mis en place cette procédure ces dernières années déjà, a été précieux.

Une séance d'information publique a eu lieu le 26 septembre 2012. Elle a réuni environ 80 personnes. 59 d'entre elles se sont ensuite préinscrites, en vue d'un premier entretien avec la responsable de la validation auprès du SOPFA. 30 personnes sont venues en entretien ; 12 se sont finalement inscrites définitivement. Beaucoup de désistement proviennent du fait de situations personnelles spécifiques ; d'autres ont choisi une autre voie de formation (art. 32). Au final, la répartition par filière peut être constatée comme suit : « enfance » : 6 ; « handicap » : 5 ; « personne âgée » : 1. Ces personnes sont entrées dans le processus.

L'agenda de réalisation est dès lors le suivant :

- ✓ automne 2012 : entretiens individuels et procédure définitive d'inscription ;
- ✓ début 2013 : formation spécifique des experts concernés ;
- ✓ printemps 2013 : préparation des dossiers par les candidat-es et accompagnement ;
- ✓ été 2013 : finalisation des dossiers ;
- ✓ 28.9.2013 : date butoir pour le dépôt des dossiers ;
- ✓ automne 2013 : analyse des dossiers par les experts ;
- ✓ janvier 2014 : validation des résultats par la commission de qualification puis mise en place des mesures de compléments de formation.

La validation d'acquis est une démarche exigeante à tous niveaux, autant pour les candidates que pour les personnes en charge de l'organisation et les experts.

Dans le cadre de ce projet, la collaboration avec le Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes (SOPFA) et avec le Service de la formation professionnelle (SFP) est essentielle ; ce processus a une fois de plus permis de le constater et de valoriser ce mode de travail.

3.2 Formation des éducatrices de l'enfance (EdE) ES

Dans le courant 2011, l'OrTra a été interpellée sur la thématique des possibilités de formation des éducatrices de l'enfance pour les ressortissantes fribourgeoises². En 2012, un groupe de travail a été créé. Il s'est donné pour première mission de récolter les données à disposition. Après une première réflexion avec un institut de recherche, il a été décidé de mener la récolte des données nécessaires de manière autonome. Ce n'est donc qu'à l'automne 2012 que les premiers contacts ont pu être pris. Le choix s'est porté sur des questionnements :

- aux écoles romandes formant des EdE :
nombre d'étudiantes, de candidates à la formation, listes d'attentes, conditions financières ;
- aux directions des crèches et garderies fribourgeoises
équilibre des équipes, tendances, marché de l'emploi, volonté de former ;
- aux anciennes étudiantes (ayant terminé leur formation ces trois dernières années)
choix professionnel post-formation, lieu de travail (si EdE), avis sur la mise en œuvre d'une filière sur territoire fribourgeois.

Les résultats ne seront connus qu'en 2013 et feront l'objet d'un rapport. Il est néanmoins d'ores et déjà possible d'affirmer que la situation actuelle est préoccupante : les possibilités de recrutement d'EdE ES par les crèches sont quasi nulles ! Des mesures doivent être prises rapidement.

Il est à noter que le GT avait tout d'abord la volonté de travailler sur une analyse des besoins de l'ensemble des formations de type ES du domaine social dans le canton de Fribourg. Une première approche a montré que, en l'état, la situation semblait suffisamment satisfaisante pour la grande majorité des autres domaines et qu'il ferait sens de ne se concentrer (du moins dans un premier temps) que sur la thématique des éducatrices de l'enfance ES romandes. Dont acte !

² Ici, seule la forme féminine est utilisée afin de tenir compte de la réalité du terrain

3.3 La variante généraliste

L'évaluation réalisée avec les trois entreprises concernées (voir rapport annuel précédent) a montré que l'expérience était globalement satisfaisante. Les directions des institutions relèvent toutefois que cette formule est d'abord un avantage pour les apprenti-es concerné-es avant que de l'être pour l'institution. Elles seraient néanmoins prêtes à renouveler l'expérience. Comme dit lors du rapport annuel précédent, la problématique tient toutefois dans la coordination des opportunités d'engagement.

D'autres possibilités sont à l'étude en vue de pouvoir continuer d'offrir cette opportunité.

3.4 Fonds SavoirSocial

Le Conseil Fédéral a donné son accord en automne 2012 pour la mise en place d'un fonds professionnel de force obligatoire pour les institutions sociales. Le règlement du Fonds est donc entré en vigueur à date du 1^{er} octobre 2012. Le recensement des institutions a été réalisé immédiatement et les premières factures ont suivi sans tarder.

Une part de ces prélèvements reviendra aux OrTra cantonales. La somme exacte n'est pas encore connue. Il a toutefois été décidé de modifier le budget 2013, en ne demandant plus de contribution spécifique pour l'OrTra aux institutions sociales.

3.5 Divers sujets

La commission sociale est par ailleurs restée attentive à son contexte d'implémentation, ainsi qu'aux collaborations avec les autres instances proches de son action. Les liens avec la commission d'apprentissage se sont poursuivis, notamment par le biais de la présence de son vice-président dans la commission.

Les relations avec les experts seront encore facilitées par la présence (depuis l'automne 2012) de la cheffe-experts dans les bureaux de l'OrTra. Mme Rohrbasser (démissionnaire) a été particulièrement attentive à la transmission de son expérience de cheffe-experts. La reprise de cette activité par Mme Susan Bielman s'est donc déroulée sans heurts.

4. Domaine Santé

4.1 ASSC : un profil de qualification à affiner³

Au cours de l'année 2012, la commission a abordé le thème de la répartition des rôles et des tâches entre les infirmières et les assistantes en soins et santé communautaires. Il en est ressorti que le profil professionnel des ASSC est encore souvent peu connu ; l'accent sur les soins est parfois trop marqué ; des évolutions sont possibles.

La commission soutient l'idée d'une étude liée aux profils d'équipe (Skill- & Grademix) telle qu'elle a été envisagée par l'Etat de Fribourg dès 2010 déjà. Cette analyse et ce travail de fond permettraient sans aucun doute de mieux situer les professionnels et de faire évoluer les fonctions, en conformité avec les plans de formation et d'étude.

Aucune décision dans ce sens n'a été prise en 2012 ; ce sujet est toutefois toujours d'actualité dans le cadre de la Direction de la santé et des affaires sociales.

4.2 Formation HES en cours d'emploi

La Haute école de santé de Fribourg envisage la possibilité d'ouvrir une filière « en emploi » du bachelier en soins infirmier. La commission Santé de l'OrTra a été régulièrement informée de ce projet. L'OrTra soutient cette voie de formation et en assurera volontiers la promotion le cas échéant. Une question qui apparaît d'emblée comme importante est celle liée aux conditions de travail : quel pourcentage d'activité dans l'institution ? Quelle rémunération ? Quel rôle et quel titre ?

Le cadre de formation prévoit un statut professionnel se situant entre 50 et 60 % d'activité professionnelle, pour un 100 % d'investissement global (sans compter le travail personnel) ; les temps scolaire et de stage représentent en effet 40 % de temps de travail.

Au cours de 2012, la thématique des conditions d'engagement a été abordée avec les services de l'Etat. Elle devra être reprise de manière globale (dès 2013), en prenant en compte l'ensemble des formations en emploi pour adultes mises à disposition sur le marché de la formation dans le domaine de la Santé.

Les études continuent ; le partenariat entre l'OrTra et la HEdS est important et va se poursuivre.

³ Comme mentionné plus haut et par mesure de simplification, seule la forme féminine est utilisée ici.

4.3 Procédure de qualification

La mise en place de la nouvelle ordonnance de formation entraîne des changements dans la procédure de qualification. La nouvelle ordonnance étant entrée en vigueur en 2009, c'est logiquement en 2012 que les premiers éléments liés à cette procédure se sont fait sentir.

La mise en place de « Travaux pratiques individuels » et une différence d'application de la directive OFFT, sur le plan national, entre les parties alémaniques et romandes ont créé quelques soucis et difficultés, tout particulièrement dans le canton de Fribourg, du fait de sa situation à la frontière des langues.

Par ailleurs, le projet de mise en place de cette procédure a amené quelques craintes chez les expert-es, par son côté complexe et les difficultés d'application prévisibles dans le domaine de la santé (elle a été pensée pour tous métiers). Une séance (début 2012) a réuni à l'OdA Santé l'ensemble des chefs-experts de Suisse romande, des représentants des associations professionnelles et des cantons en vue de permettre d'aplanir un certain nombre de tensions et de trouver un consensus dans la mise en application de la directive à l'été 2012.

Les évaluations réalisées en automne 2012 ont montré que, au final, la procédure s'est déroulée sans grande difficulté. L'effort important mené par les personnes concernées (cheffes-experts, experts, supérieurs hiérarchiques et formateurs) a été salué et a permis à cette première volée (selon la nouvelle ordonnance) d'arriver au terme de sa formation dans de bonnes conditions.

4.4 Formation passerelle pour les aides-soignantes

Afin d'encourager l'accessibilité des aides-soignantes au statut d'ASSC, un programme spécifique (selon l'article 32) a été mis en place ces dernières années, pour une formation passerelle de 18 mois. L'année 2012 a représenté le début de la dernière volée. A partir de la rentrée de cette même année, les personnes intéressées rejoignent les classes normales d'ASSC en formation raccourcie.

Nombre de personnes sont intéressées par ces offres, soutenues par des mesures spécifiques de la Direction de la santé et des affaires sociales (par le biais de la possibilité de remplacer les absences pour cours professionnels et CIE). Cette mesure est toutefois en risque de ne pas être reconduite ; ce serait vivement regretté !

4.5 La Validation des acquis et de l'expérience

Dans le cadre de la première procédure de validation des acquis pour des ASSC dans le canton de Fribourg, 26 personnes ont reçu leur CFC en été 2012. Les autres personnes engagées dans cette procédure sont encore en cours de validation de leurs acquis, par des cours complémentaires. Ce résultat est tout à fait encourageant ; une nouvelle volée démarrera en 2013.

4.6 Divers sujets

La commission santé est par ailleurs restée attentive à son contexte d'implémentation, ainsi qu'aux collaborations avec les autres instances proches de son action. Les liens avec la commission d'apprentissage ont été maintenus, dans le respect des éléments liés au devoir de confidentialité auquel celle-ci est naturellement soumise.

Comme mentionné plus haut, Mme Vietez a démissionné de son poste de cheffe-experts ; elle l'a assuré avec grande qualité, dans une période de changement (d'ordonnance) et de mise en place de la VAE. Une procédure de recrutement a permis de confirmer l'engagement de Mme Leyat.

5. Eléments transversaux

5.1 START 2013

L'année 2012 aura été marquée par la préparation de la Foire des métiers « START 2013 ». Un groupe de travail a participé à l'élaboration du concept. Les permanents de l'OrTra ont travaillé avec un graphiste (RMG), ainsi qu'avec divers partenaires spécialisés dans ce type d'événements. 2012 a également permis de sensibiliser les entreprises à une participation de professionnels et d'apprentis à l'exposition. Enfin, une collaboration s'est mise en place avec les deux HES concernées afin de permettre des synergies entre les stands.

L'exposition ayant lieu en 2013, un bilan sera présenté lors de la prochaine édition du rapport annuel !

5.2 Aide en soins et accompagnement AFP⁴ (apprentissage de deux ans)

Dans le canton de Fribourg, la formation a débuté en août 2012, comme dans tous les cantons suisses, exceptions faites des projets pilotes (2011) et des cantons de Vaud et du Valais (2013). Une formation des formateurs en entreprises a été proposée par l'IFFP en mai-juin 2012. L'OrTra a proposé une formation similaire en novembre 2012 du fait de la faible participation des entreprises fribourgeoises lors du lancement officiel dans le cadre IFFP. Ces deux formations ont eu du succès ; elles ont notamment permis de mettre en exergue la nécessaire participation des équipes de travail dans leur ensemble à l'accompagnement des personnes en formation. Le rôle des FEE sera à développer de ce point de vue-là.

Au cours de l'année 2012, l'OrTra a statué sur les salaires des apprentis et a fait une proposition de rémunération à la DSAS, qui l'a entérinée. Ainsi les apprentis ASA perçoivent un salaire équivalent à leurs collègues ASSC et ASE, pour les deux premières années de ces formations, soit fr. 600.-- en première année et fr. 900.-- en deuxième année.

Une évaluation EVALFRI de cette nouvelle formation sera nécessaire ; la DSAS a été rendue attentive à cet élément.

⁴ AFP : attestation fédérale de formation professionnelle

En outre, c'est la commission d'apprentissage des ASE qui a ajouté cette formation à son cahier des charges. De même, l'organisation de la procédure de qualification sera assurée par la cheffe-experts en charge des ASE. Le rôle de surveillance et de développement de la qualité pour cette formation n'a pas encore été attribué.

5.3 Formation des FEE

En 2012, les cours pour FEE ont à nouveau été mis sur pied, cette fois dans nos propres locaux. Durant cette année, seuls les cours complémentaires au cours de base (6^e jour) ont eu lieu, et ce pour les métiers d'ASSC et d'ASE, en français et en allemand. Un cours spécifique pour les ASA, en français, a également été organisé (voir plus haut).

Dès 2013, ces cours seront enrichis par d'autres approches, tels que l'utilisation des objectifs dans le parcours de formation, et la gestion des conflits. Des supervisions en groupe, spécifiques pour les FEE dans leur rôle, seront également mises sur pied. L'ensemble de ces offres seront disponibles en français et en allemand. A suivre !

5.4 Site internet

Grâce à un travail conséquent du secrétariat, le site internet de l'OrTra a été réactualisé et complété. La structure de base (développée en 2009) a été conservée, et étoffée.

Le site de l'OrTra permet d'avoir accès à bon nombre de documents de suivi des apprentis. Des informations spécifiques et des liens permettent d'aborder l'ensemble des thématiques spécifiques au champ d'action de l'organisation.

5.5 Le réseau

Les rapports annuels de ces dernières années le mentionnent déjà : le travail de l'OrTra s'inscrit dans le cadre d'un réseau important. Ces derniers temps, de nombreux changements sont intervenus chez nos partenaires. Des changements de direction ont eu lieu dans l'ensemble des écoles de l'entourage direct (HEdS, HEF-TS en 2011 ; ESSG en 2012), ainsi qu'au service de la formation professionnelle (SFP, 2012).

L'OrTra va poursuivre son travail de réseau, et même les développer, en sachant pouvoir compter sur des partenaires participant de cette volonté.

5.6 Les entreprises formatrices

Les entreprises formatrices doivent être les premières à bénéficier des services des organisations du monde du travail. L'OrTra a veillé à une communication facilitée et régulière, notamment dans le cadre des cours interentreprises. Les jours des CIE sont mis en ligne le plus rapidement possible, en général en juillet au plus tard pour l'année scolaire à suivre.

Les cours pour les FEE ont également pour volonté de faciliter et soutenir le travail de formation réalisé par les entreprises. Leurs remarques sont prises en compte dans le cadre de la politique globale d'amélioration continue des prestations, également en allant à leur rencontre afin de pouvoir – le cas échéant – adapter les cours aux réalités du terrain.

Les démarches prévues par l'Etat dans le cadre de la lutte contre la pénurie en personnel de soins permettront, entre autres, de clarifier les besoins en places de formation, et de les promouvoir.

5.7 Les organisations faïtières sur le plan cantonal

Les membres de l'OrTra sont avant tout des organisations faïtières des domaines de la Santé et du Social, si on comprend dans cette définition des institutions agissant sur le plan cantonal ou régional telles que le HFR, le RFSM et le HIB⁵.

Ces liens sont importants. Ils permettent des relais avec l'ensemble du domaine qu'elles représentent. Leur engagement dans le comité comme dans les commissions permanentes est véritablement important et précieux.

5.8 Etat de Fribourg

Les possibilités de collaboration existent à tous niveaux et avec toutes les directions concernées. La formation professionnelle fait partie de la culture profonde de ce canton et cela se ressent au quotidien. Ainsi il est possible de relever que les opportunités de rencontre et de travail en commun sont nombreuses et bien investies.

5.9 Les écoles

5.9.1 Ecole Santé Social de Grangeneuve (ESSG)

Comme mentionné plus haut, la direction de l'école a changé. Depuis le début de 2012, c'est Mme Elisabeth Ory qui est à la tête de l'ESSG. Comme tout changement, cela demande de préciser et clarifier les axes de collaboration. 2012 aura permis de reprendre les contacts et d'affiner les relations.

L'appui de l'école a été essentiel lors du démarrage des cours interentreprises (anciennement cours pratiques) afin d'en permettre la reprise, dès l'été 2011, dans des conditions optimales. La collaboration entre les différents intervenants (CIE et ESSG) sera certainement un des prochains défis, où les directions devront s'entendre.

⁵ Les cliniques privées sont en outre représentées par la clinique générale.

5.9.2 Hautes écoles (HES)

La participation des HES aux commissions permanentes (Santé et Social) a été confirmée. C'est un axe important de collaboration, qui permet d'assurer une cohérence des approches et de compléter les regards.

En 2012, la collaboration s'est également concrétisée à travers la préparation de la foire des métiers « START 2013 ». Les offres de formation continue de ces deux écoles ont été relayées sur le site internet www.ortrafr.ch.

5.9.3 HFR, centre de formation

Le centre de formation de l'HFR propose des formations post-grades dans trois disciplines :

- Expert-e en soins d'anesthésie diplômé-e EPD ES
- Expert-e en soins intensifs diplômé-e EPD ES
- Expert-e en soins d'urgences diplômé-e EPD ES

L'OrTra, par son président, est présente dans le cadre de la commission qualité, aux côtés de représentants du canton de Fribourg et d'autres cantons romands partenaires. Cette présence, qui relève d'une obligation légale, permet de s'inscrire dans une volonté de construction de synergie avec tous les acteurs de la formation professionnelle dans le canton. Cela renforce également le rôle de l'OrTra en tant que partenaire privilégié des questions de formation professionnelle, tous domaines confondus.

5.10 Les commissions externes

5.10.1 Commissions d'apprentissage

La commission d'apprentissage ne dépend pas directement de l'OrTra. Toutefois, ses membres sont nommés conjointement par le SFP et l'OrTra, sur préavis de ladite commission.

Les délibérations des commissions, sur ce qui touche aux aspects directement liés aux visites des apprentis et des entreprises, sont évidemment confidentielles. Par contre, il est des domaines (notamment de développement) où une juste coordination est importante. L'esprit d'ouverture du président de la commission ASE (M. Benjamin Brülhart) et de la commission ASSC (Mme Myriam Schönenweid) est un atout pour le travail de partenariat.

Dès le 1^{er} janvier 2012, les deux commissions seront en charge de la surveillance des CIE. Cela se fera par l'entremise de la commission pédagogique. Des liens organisationnels restent à formaliser.

5.10.2 Groupe d'experts

Nombreuses sont les personnes qui se sont engagées ces dernières années dans les tâches d'experts. Pouvoir compter sur un nombre important d'expert-es est précieux car ce ne sont pas moins de 160 personnes qui doivent être évaluées chaque année, dans un délai très bref.

En 2012, les conditions nécessaires pour devenir expert d'une profession et, respectivement, pouvoir participer aux cours de base de l'IFFP ont été clarifiées. Ces éléments figurent sur le site.

Comme déjà indiqué, les cheffes-experts des deux domaines ont changé. Parallèlement, l'AG de 2011 avait entériné le fait que ces personnes soient engagées à temps fixe par l'OrTra. C'est le cas depuis l'automne 2012. Dans le même temps, des tâches administratives en lien avec l'expertise ont été reprises par le secrétariat de l'organisation. Les synergies sont bénéfiques et permettent d'offrir des services de qualité à l'ensemble des personnes concernées.

5.11 Réseau extra-cantonal

5.11.1 Niveau romand

Du fait des nouveaux statuts de l'OrTra latine, le président de cette organisation (jusqu'à Jean-Marc Fonjallaz) a transmis son poste à M. Schaffroth, co-président de l'OrTra santé social du Jura bernois.

L'OrTra Fribourg reste très active sur ce plan. La création de l'OrTra latine a par ailleurs permis de renforcer encore les synergies entre cantons. On l'a vu notamment dans le cadre de la mise en place des CIE pour les ASE ainsi que, pour Fribourg spécifiquement, dans les collaborations mises en place avec l'OrTra Neuchâtel pour le développement de la VAE des ASE (par exemple). Ces collaborations permettent également de coordonner les représentations romandes sur le plan national.

5.11.2 Niveau national

Une partie des liens avec le niveau national passe par « OrTra latine ». Les secrétaires généraux (ou leurs représentants) de l'OdASAnté et de SavoirSocial participent aux séances organisées sur le plan romand. C'est également l'OrTra latine qui détermine les délégations de personnes pour les thématiques nationales.

Le directeur de l'OrTra Fribourg fait en outre partie de la commission nationale de la qualité et du développement de la profession d'ASA, commission dont il assure la vice-présidence.

6. Fonctionnement de l'OrTra

Cinq séances par année réunissent les commissions permanentes ainsi que le comité. Les séances des commissions permanentes ont toujours lieu avant la rencontre du comité, de manière à pouvoir faire remonter les propositions.

6.1 Comité

Le comité a traité des affaires courantes en se concentrant sur les aspects stratégiques. Il a notamment travaillé sur les aspects structurels. En été 2012, il a notamment travaillé sur l'organigramme et sur les modifications statutaires. Ce travail a permis d'entériner la nouvelle organisation lors de l'assemblée générale du 15 novembre 2012.

Lors de cette même assemblée, le budget 2013 a été accepté. Les choix qui ont été faits sont de travailler sur une stabilité du prix des cours interentreprises, au moins sur deux ans, et de viser à une uniformisation des tarifs journaliers, toutes professions et toutes régions linguistiques confondues. Ceci a de l'importance car les cours ASE alémaniques sont organisés par une association active sur l'ensemble du territoire national. Le prix est plus élevé que pour les cours organisés par l'OrTra, notamment du fait du faible nombre d'apprentis. Ainsi, les employeurs sont remboursés de la différence entre ces prix et ceux pratiqués pour la partie romande des cours, selon les tarifs de l'OrTra. L'assemblée générale a entériné cette manière de procéder.

Dès l'automne, le comité a accueilli le nouveau président. La collaboration entre le président et le directeur, très positive, permet de faire avancer des dossiers, tel que celui de la gestion des ressources humaines (notamment par la préparation d'un règlement du personnel).

Tout au long de l'année, l'appui du comité dans les démarches, recherches et décisions (rapides) à prendre a été précieux. La confiance qui est accordée à l'équipe de l'OrTra est un atout indéniable, qui se base sur une volonté forte de travail en commun.

6.2 Commissions permanentes

On l'a vu dans les premiers chapitres : les thèmes traités par les commissions se retrouvent dans les chapitres Social et Santé de ce rapport.

L'engagement des membres des commissions est important. On les retrouve fréquemment dans des groupes de travail ou des commissions à différents niveaux. Leur intérêt pour la formation professionnelle et pour la qualité des prestations qui sont fournies aux usagers des institutions est un positionnement éthique essentiel.

Les débats intenses et la recherche constante de solutions constructives permettent de renforcer la place de la formation professionnelle dans les institutions et, plus encore, de développer une véritable identité de ce que peut être cette thématique dans les contextes de la santé et du social.

6.3 Permanents

6.3.1 Activités du président / directeur

Jusqu'au 15 novembre 2012 (respectivement 30 novembre pour le changement de contrat), Jean-Marc Fonjallaz a présidé le comité et les commissions permanentes, tout en assurant un rôle de direction. Il agissait selon un contrat de mandat. Depuis le 1^{er} décembre, il est salarié de l'organisation, à 30 %

Son engagement s'est poursuivi avec l'énergie de ces dernières années. Ce rapport en témoigne.

6.3.2 Secrétariat

La secrétaire assure au quotidien les travaux administratifs liés aux CIE et aux expertises. Elle est également en charge du travail de secrétariat lié à la direction et à la présidence, ainsi que la comptabilité, la facturation et les salaires. Dans ce sens et au vu du développement de l'activité, le temps de travail de Mme Spirig a été augmenté à 70 %.

Mme Trachsel poursuit son activité liée à la prise des procès-verbaux des assemblées, séances des comités et des commissions permanentes.

L'important travail du secrétariat est réalisé avec grande compétence, ce qui permet de compter sur un service clientèle de haut niveau et une grande fiabilité dans les travaux de secrétariat. C'est un atout précieux.

6.3.3 Coordinateur CIE

Le démarrage des cours dans les nouveaux locaux s'est déroulé à satisfaction et sans anicroche. M. Vogler a ainsi assuré une excellente organisation, également dans le cadre de la préparation des locaux, de l'achat d'équipements et du suivi de l'installation.

Dans le cadre de la gestion courante, le coordinateur est en charge de la planification générale des cours. A ce titre, il s'occupe également de l'engagement des intervenants et du suivi de la qualité des prestations.

En 2012, les défis ont été de taille puisque, outre l'installation dans les nouveaux locaux, il a été nécessaire de mettre en place la structure relative aux ASA et préparer, avec les autres cantons romands, la reprise des cours pour les ASE. Il est à relever à ce propos que M. Vogler a présidé le groupe de travail romand en charge de cette préparation.

Annexe : glossaire

Fribourg, le 22 avril 2013/jmf

Glossaire

AFAS	Association fribourgeoise aide et soins à domicile
ASE	Assistant socio-éducatif ; assistante socio-éducative
ASSC	Assistant / assistante en soin et santé communautaire
CDS	Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé
DEE	Direction de l'économie et de l'emploi
DICS	Direction de l'instruction publique, de la culture et des sports
DSAS	Direction de la santé et des affaires sociales
EdE	Educatrice / Educateur de l'enfance
ES	Ecole supérieure
ESSG	Ecole Santé-Social de Grangeneuve
FCGF	Fédération des crèches et garderies fribourgeoises
FORs	OrTra romande du domaine social
HEdS-FR	Haute école de santé du canton de Fribourg
HES	Haute école spécialisée
HES-TS	Haute école fribourgeoise de travail social
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
OdA Santé	OrTra nationale du domaine de la santé
SavoirSocial	OrTra nationale du domaine social
RFSM	Réseau fribourgeois de santé mentale
SFP	Service de la formation professionnelle
SOPFA	Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes
START	Foire des métiers du canton de Fribourg ; a lieu tous les 2 ans