

Stratégie pour le développement et la requalification des compétences du personnel de santé : gestion environnementale et numérique

VERSION 1.1

Juin 2023



Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne sous la convention de subvention numéro 101056563.

Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'EACEA. Ni l'Union européenne ni l'autorité qui l'accorde ne sauraient en être tenues pour responsables.



[bewell-project](https://www.linkedin.com/company/bewell-project)



[@BeWellProjectEU](https://twitter.com/BeWellProjectEU)



[BeWellProjectEU](https://www.youtube.com/BeWellProjectEU)



www.bewell-project.eu/

Résumé

Près de 15 millions de personnes travaillent dans le secteur de la santé [2]. Cela représente plus de 7% des personnes employées et 4% de la population de l'UE. Les systèmes de santé et de soins sont essentiels à la résilience sanitaire, économique et sociétale, et leur fonctionnement repose fondamentalement sur le personnel de santé et de soins. Les grandes tendances telles que la mondialisation, le changement climatique, les avancées technologiques et les changements démographiques façonnent encore et encore l'évolution du travail et de la société ; à long terme, d'autres tendances actuellement inconnues pourraient également émerger et avoir une influence sur les compétences requises et les marchés du travail [3].

Un personnel de santé et de soins résilient et efficace est le fondement de systèmes de santé et de soins performants. La nécessité de soutenir et de renforcer le personnel a été mise en évidence par les expériences vécues pendant et après la pandémie de COVID-19. Préparer le personnel à relever les défis actuels et futurs devient primordial. Aussi, la présente stratégie souligne le besoin urgent d'améliorer et de transformer certaines compétences du personnel de santé et de soins en les dotant de compétences numériques et de gestion environnementale.

Aussi, la mise en œuvre de cette stratégie en matière de compétences ne peut être couronnée de succès et être durable que si elle est associée à des actions appropriées visant à résoudre les problèmes fondamentaux du secteur de la santé et des soins. Cela comprend notamment un investissement accru dans le recrutement et la fidélisation du personnel de santé et de soins ; créer des conditions de travail favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; offrir des salaires gratifiants ; installer un environnement de travail sûr visant à protéger la santé physique et mentale et le bien-être du personnel ; et améliorer les systèmes d'information et numériques pour une meilleure collecte et une meilleure analyse des données.

L'objectif de cette stratégie est de plaider en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement professionnel continu, comme constituant les éléments clés pour un personnel de santé et de soins informé et équipé. Mais aussi, de sensibiliser aux avantages de la transformation numérique et écologique, et d'appeler les décideurs politiques à intégrer les besoins du personnel de santé et de soins dans la conception et la mise en œuvre des politiques aux niveaux local/régional, national et européen.

Cette stratégie a été lancée par un consortium multipartite appelé BeWell, cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne (subvention numéro 101056563). Les organisations partenaires de BeWell travaillent en étroite collaboration avec les acteurs locaux/régionaux, nationaux et européens. Elles s'engagent pleinement à les aider à mettre en œuvre les actions recommandées, en vue de faire progresser la transition numérique et écologique au niveau européen.

Un groupe important et diversifié de dirigeants représentant les parties prenantes du secteur de la santé aux niveaux régional, national et européen s'est réuni pour élaborer cette stratégie. Il est important de noter qu'elle est élaborée par et pour le personnel de santé et de soins. Parmi les collaborateurs figurent des employeurs, des associations professionnelles, des syndicats, des syndicats de la fonction publique, des organisations non gouvernementales, des instituts de recherche, des acteurs de la formation et de l'enseignement professionnels, des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises, des autorités sanitaires, des assureurs, ainsi que des organisations représentant et apportant le point de vue des professionnels de la santé et de l'aide sociale, notamment des médecins, des infirmières, des pharmaciens, des radiologues et des gestionnaires de santé.

Cette stratégie de développement des compétences présente six objectifs stratégiques qui donnent des indications visant à l'amélioration et au transfert des compétences numériques et écologiques du personnel de santé et de soins :

- Objectif 1 : évaluer l'inadéquation des compétences du personnel de santé et de soins et favoriser le transfert de connaissances
- Objectif 2 : améliorer et promouvoir des niveaux adéquats de culture et de compétences numériques pour le personnel de santé et de soins
- Objectif 3 : améliorer et promouvoir la culture et les compétences de gestion environnementale du personnel de santé et de soins
- Objectif 4 : renforcer la promotion des "soft-skills" dans le secteur de la santé et des soins
- Objectif 5 : promouvoir la santé physique et mentale et le bien-être du personnel de santé et de soins
- Objectif 6 : favoriser les possibilités de formation et les programmes d'études axés sur le développement professionnel continu et l'apprentissage tout au long de la vie.

En ce qui concerne le perfectionnement et la transformation aux niveaux local/régional, national et européen par le biais du Pacte pour les compétences [4], la stratégie recommande des actions de mise en œuvre concrètes qui invitent les parties prenantes à :

- **s'engager** à faire du perfectionnement et de la conversion des compétences une priorité ;
- **impliquer** leurs communautés et, en particulier, le personnel de santé et de soins ;
- **assurer** le financement par le biais d'investissements publics et d'opportunités financées par l'Europe ; et
- **mettre en œuvre** la stratégie en matière de compétences en fonction des spécificités de leur pays.

BeWell répond à la nécessité de préparer le personnel de santé et de soins aux solutions dites "vertes" et numériques introduites dans les systèmes de santé et de soins européens afin de s'assurer qu'ils peuvent répondre aux défis, mis en évidence par la pandémie de COVID-19, tels que la prévalence accrue des maladies chroniques et des comorbidités, l'évolution démographique de la population et la pression croissante du budget dédié aux soins de santé dans les dépenses publiques.

Cette stratégie est développée en deux versions. Ce document constitue la première version, rédigée sur base de l'expertise des membres du consortium BeWell et des informations recueillies en terme de compétences. Jusqu'en décembre 2025, celle-ci sera largement diffusée auprès du public afin de recueillir les remarques et ajustements de toutes les parties prenantes.

Les résultats et les indicateurs qui seront fournis pendant la phase de test des programmes de formation du projet BeWell serviront de base à cette stratégie. De plus, le cadre de la "théorie du changement" sera utilisé pour évaluer et contrôler en permanence la stratégie tout au long des différentes phases de consultation.

À l'issue de ces phases de consultation, la stratégie BeWell définira un ensemble précis d'activités, d'étapes et de résultats pour compléter et soutenir les actions de mise en œuvre recommandées dans la première version de cette stratégie.

La version finale de la stratégie du développement des compétences doit donc devenir une stratégie créée par et pour toutes les parties prenantes de l'écosystème de la santé et des soins. Elle sera publiée en juin 2026.

Table des matières

Résumé	1
Liste d’abréviations	5
Introduction	6
Aperçu du projet BeWell	9
1. Objectif	12
2. Contexte	15
3. Objectifs Stratégiques	18
3.1. Objectif 1 : évaluer l’inadéquation des compétences du personnel de santé et de soins et favoriser le transfert de connaissances	19
3.2 Objectif 2 : améliorer et promouvoir des niveaux adéquats de culture et de compétences numériques pour le personnel de santé et de soins	19
3.3 Objectif 3 : améliorer et promouvoir la culture et les compétences de gestion environnementale du personnel de santé et de soins	20
3.4 Objectif 4 : renforcer la promotion des “soft-skills” dans le secteur de la santé et des soins	20
3.5 Objectif 5 : promouvoir la santé physique et mentale et le bien-être du personnel de santé et de soins	21
3.6 Objectif 6 : favoriser les possibilités de formation et les programmes d’études axés sur le développement professionnel continu et l’apprentissage tout au long de la vie	21
4. Actions de mise en œuvre recommandées	22
5. Evaluation et suivi	27
Conclusions et prochaines étapes	29
Références	32
Annexes	35
Initiatives visant à lutter contre l’inadéquation des compétences	35
Initiatives en matière de planification des effectifs	36
Politiques existantes sur le vieillissement du personnel de santé	38
Partenaires	39

Liste d'Abréviations

ATLV	Apprentissage tout au long de la vie
BeWell	Blueprint Alliance for a future health workforce strategy on digital and green skills
DG EMPL	Direction Générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
DG GROW	Direction Générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME
DG REFORM	Direction Générale de l'appui aux réformes structurelles
DG SANTE	Direction Générale de la santé et la sécurité alimentaire
DISH	Digital and innovation skills helix in health
DPC	Développement professionnel continu
EEHRxF	European Electronic Health Record Exchange format
EFP	Enseignement et formation professionnels
ES	Enseignement Supérieur
EUVECA	European platform for vocational excellence in health care
HEROES	Health workforce to meet health challenges
LSP	Partenariat à grande échelle (<i>Large scale partnership</i>)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (<i>Organisation de coopération et de développement économiques</i>)
SEPEN	Réseau d'experts en planification et prévision en matière de personnel de santé
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union Européenne
WHO	World Health Organization (<i>Organisation Mondiale de la Santé</i>)
XpanDH	Expanding digital health through a pan-European EHRxF-based ecosystem

Introduction

Cette stratégie propose la transformation et le développement des compétences numériques et écologiques du personnel de santé et de soins. Elle est développée par un consortium nommé BeWell, dans le cadre d'un projet cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne, sous le numéro de contrat 101056563, qui se déroule du 1er juillet 2022 au 30 juin 2026. Elle est développée par un mouvement multipartite, créée par et pour le personnel de santé et de soins.

Cette stratégie est développée en deux versions. La première version a été élaborée sur base de l'expertise des membres du consortium BeWell et des informations recueillies à propos des compétences adressées. Elle sera largement partagée avec le public afin de recueillir et intégrer les retours de toutes les parties concernées ; parallèlement, le projet BeWell testera de nouvelles formations, et les résultats des deux initiatives seront incorporés dans la deuxième et dernière version de la stratégie qui sera publiée en juin 2026.

Cette stratégie donne un aperçu des défis auxquels est confronté l'écosystème de la santé et des soins au sens large, et décrit les besoins de cet écosystème et les tendances sous-jacentes. Elle aborde les lacunes et inadéquations existantes dans le domaine des compétences numériques et de la gestion environnementale. Ces dernières sont développées pour permettre une meilleure connaissance des enjeux numériques et environnementaux dans le domaine de la santé. Par ailleurs, la stratégie reconnaît l'importance d'autres compétences telles que les " Aux niveaux local/régional, national et européen, la stratégie recommande aux parties concernées qui se sont engagées avec le Pacte pour les compétences [4], des actions de mise en œuvre pour faire de l'amélioration et de la transformation des compétences du personnel de santé et de soins européen une réalité. Elle pose un cadre théorique, intitulé "la théorie du changement", comme outil d'évaluation et de suivi de la stratégie jusqu'à sa validation finale en 2026. Enfin, elle propose des conclusions et se tourne vers l'avenir en proposant des mesures concrètes.

Dans la littérature, divers termes sont utilisés, tels que « personnel de santé » ou « professionnels de la santé ». Dans cette stratégie, le terme est utilisé de manière large et inclusive pour désigner « toutes les personnes engagées dans des actions professionnelles dont l'objectif premier est d'améliorer la santé, y compris les médecins, les infirmières, les sage-femmes, les professionnels de la santé publique, les techniciens de laboratoire, les techniciens en santé, les techniciens médicaux et non-médicaux, les préposés aux soins personnels, les professionnels de la santé communautaires et les praticiens de la médecine traditionnelle. Le terme inclut également le personnel de gestion et de soutien dans le domaine de la santé, tel que le personnel d'entretien, les chauffeurs, les administrateurs d'hôpitaux, les responsables de la santé au niveau local et les travailleurs sociaux, ainsi que d'autres groupes professionnels exerçant des activités liées à la santé, telles que définies par la Classification internationale type des professions (CITP-08)" [1].

Le consortium BeWell travaille en étroite collaboration avec les institutions européennes. Il s'agit notamment des Directions Générales de la Commission européenne telles que la santé et la sécurité alimentaire (DG SANTE), de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL), du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME (DG GROW), et de l'appui aux réformes structurelles (DG REFORM).

Il est prévu grâce au Pacte pour les compétences, que les diverses parties prenantes de l'écosystème de la santé et des soins fassent avancer les objectifs stratégiques au niveau local, régional et national. Ce faisant, la stratégie contribuera à sensibiliser aux lacunes possibles en terme de compétences auxquels peut être confronté le personnel de santé et de soins, à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie (ATLV) et le développement professionnel continu (DPC), ainsi qu'à la prise en compte des transformations écologiques et numériques du secteur.

Les parties concernées sont principalement, mais non exclusivement les :



organismes d'éducation et de formation (EFP et ES)



instituts de recherche



parties prenantes clés de l'industrie (dispositifs médicaux et industrie pharmaceutique)



autorités du secteur public et organisations du secteur privé exerçant des fonctions de règlementation des systèmes d'éducation et de formation (au niveau local, régional et national)



partenaires sociaux



concepteurs de technologies



prestataires de soins de santé



professionnels du secteur de la santé et des soins, y compris les étudiants en santé, les professionnels de santé du domaine clinique et non clinique (infirmiers, médecins, pharmaciens, opérateurs, gestionnaires) et les professionnels des professions émergentes



patients et public



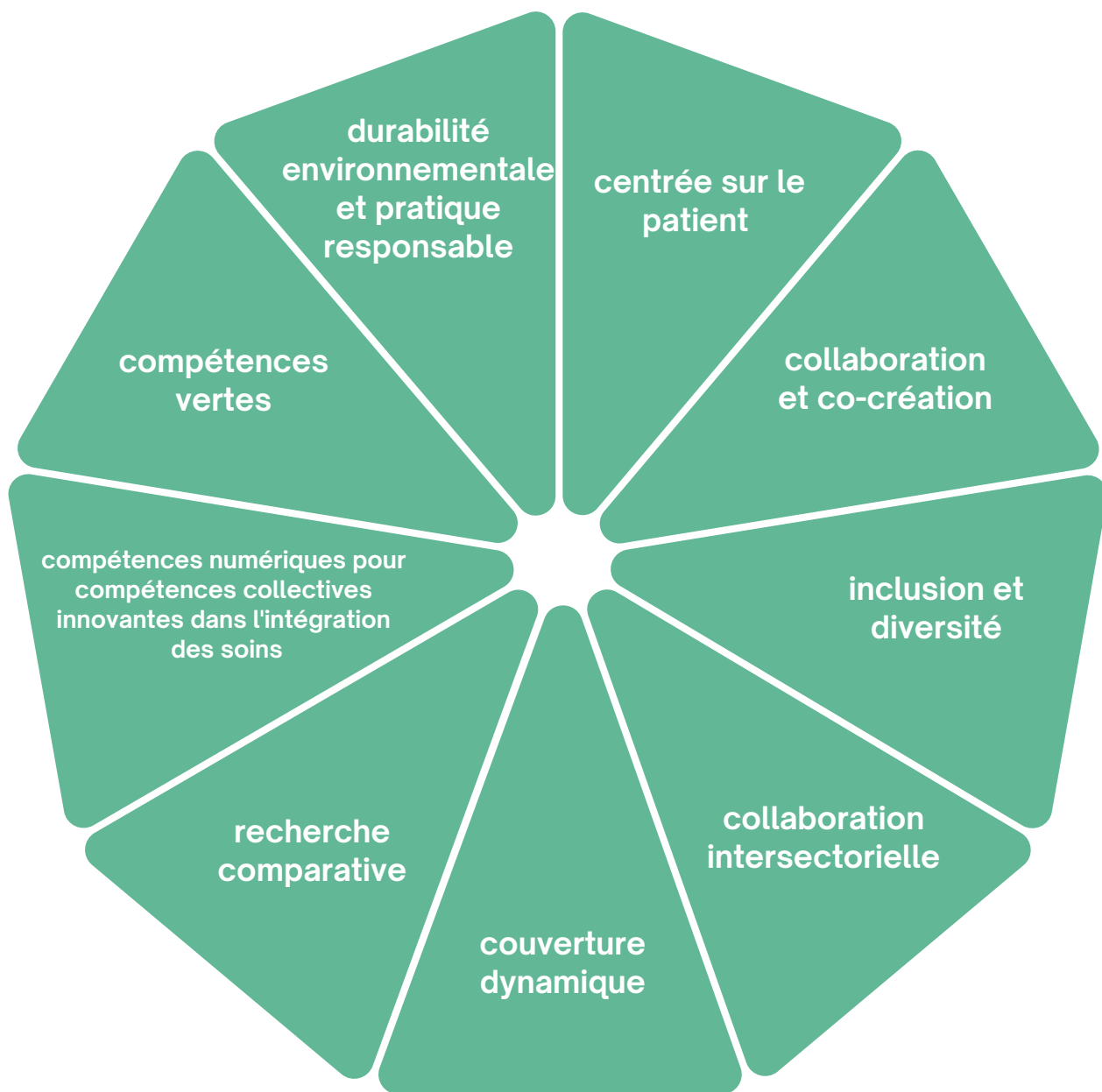
projets européens, initiatives, réseaux et associations œuvrant au perfectionnement des compétences et à la reconversion du personnel de santé et de soins, et présentant des possibilités de synergie

Aperçu du projet BeWell

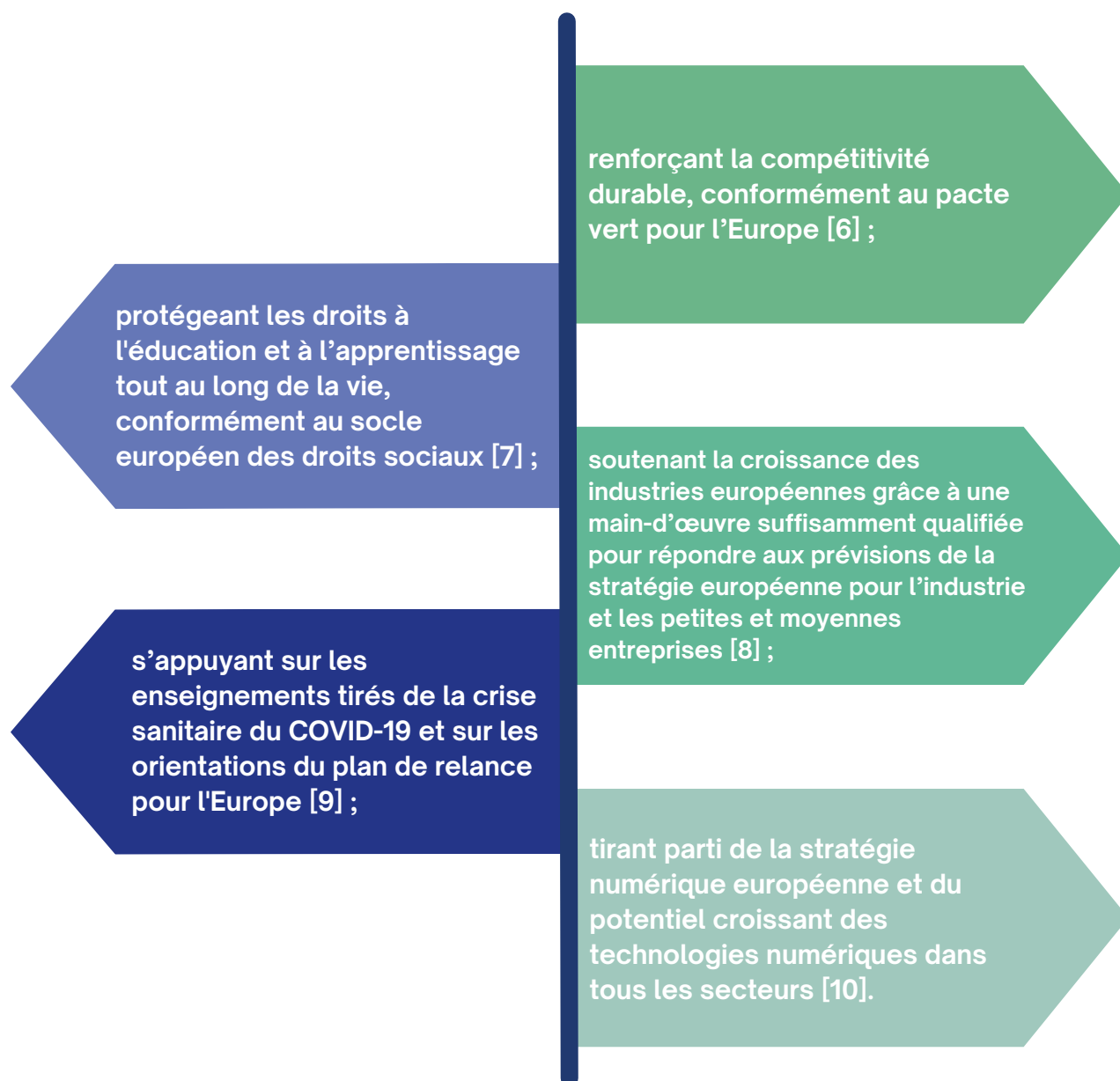
BeWell est un mouvement multipartite créé par et avec le personnel de santé et de soins, qui vise à développer dans le cadre d'une stratégie, les compétences numériques et de gestion environnementale du personnel de santé et de soins en Europe. Cette stratégie sera mise en œuvre aux niveaux local, régional, national et européen par l'intermédiaire du Pacte pour les compétences. Le Pacte pour les compétences vise à mobiliser et à encourager tous les acteurs concernés à prendre des engagements concrets en faveur de l'amélioration et de la transformation des compétences et, le cas échéant, à conjuguer leurs efforts grâce à des partenariats. Aussi, BeWell a mis en place et coordonne le partenariat paneuropéen et multipartite à grande échelle (LSP) pour l'écosystème de santé. Le LSP joue un rôle important dans l'élaboration de la stratégie de développement des compétences au sein de l'écosystème européen de la santé et des soins. Par conséquent, il soutient la double transition vers une économie verte et numérique, rend les systèmes de santé et de soins de l'UE plus compétitifs au niveau mondial et renforce l'autonomie stratégique ouverte de l'Europe.

BeWell répond à la nécessité de préparer le personnel de santé et de soins aux solutions vertes et numériques introduites dans les systèmes de santé et de soins européens afin de s'assurer qu'ils peuvent répondre aux défis, qui ont été mis en évidence par la pandémie de COVID-19, tels que la prévalence accrue des maladies chroniques et des comorbidités, l'évolution démographique de la population et la pression croissante sur le budget des soins de santé dans le cadre des dépenses publiques. Le projet anticipe et répond aux besoins en matière de compétences du personnel de santé et de soins en tenant compte de nombreuses questions actuelles et futures telles que la pénurie de personnel. Il identifie et prévoit également les lacunes et les inadéquations possibles au niveau des compétences pour permettre au personnel de santé et de soins d'être mieux préparé aux défis futurs et de s'adapter à des contextes socio-économiques en constante évolution. Pour y parvenir, le projet développe des programmes d'études et de formation complets qui s'adresseront à tous les professionnels du secteur de la santé et des soins, y compris les étudiants en soins de santé, les professionnels de la santé et des soins, du domaine clinique et non clinique (infirmières, médecins, pharmaciens, professionnelle en santé publique et en promotion de la santé, opérateurs, gestionnaires, personnel informatique et administratif), et les professionnels des professions émergentes (responsable de l'information clinique, responsable des achats durables,...). Les programmes de formation - développés conjointement par des universités, des organismes de formation professionnelle, des entreprises et des professionnels de la santé et des soins - s'adresseront aux personnes concernées grâce à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation professionnelle continue.

La méthodologie du projet BeWell a été développée sur base de neuf principes destinés à respecter et à unir la diversité de l'écosystème européen de la santé et des soins :



Le projet BeWell répond aux objectifs de la **stratégie européenne en matière de compétences 2020** [5], qui vise à aider les personnes et les organisations à améliorer leurs compétences en:



BeWell est également fortement associé à l'objectif général de développement d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, tel que défini dans le mandat de l'année européenne des compétences. BeWell répond à l'objectif du Pacte pour les compétences, qui est d'amener les organisations publiques et privées à travailler ensemble et d'encourager les engagements concrets en faveur de l'amélioration des compétences et de l'évolution professionnelle des adultes.

BeWell est cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne sous le numéro de convention de subvention 101056563, et se déroule du 1er juillet 2022 au 30 juin 2026.

1. Objectif

La stratégie BeWell de développement des compétences vise à préparer le personnel - et l'écosystème de la santé et des soins en général - à relever les défis actuels et futurs, à s'adapter à des contextes sociétaux en constante évolution, et à être plus compétitif sur un marché du travail très exigeant et en constante mutation. Le perfectionnement et l'évolution professionnelle du personnel de santé et de soins est non seulement fondamentale pour le secteur de la santé et des soins, mais elle soutient également le développement du capital humain en Europe.

Dans le cadre d'une collaboration croisée, la stratégie BeWell sera développée par des parties prenantes européennes du secteur de la santé et des soins, afin d'exprimer de manière unifiée les principales priorités de l'écosystème de la santé et des soins. Cette version est la première ébauche de cette stratégie, publiée lors de l'année européenne des compétences, afin de renforcer le travail effectué au niveau européen en matière d'amélioration et d'évolution des compétences du personnel de santé et de soins. Cette première version de la stratégie en matière de compétences est ouverte à la consultation jusqu'en décembre 2025. La deuxième et dernière version sera publiée en juin 2026.

La stratégie de développement des compétences sert de feuille de route

plaidant en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie (ATLV) et du développement professionnel continu (DPC), qui sont essentiels pour que le personnel de santé et de soins soit informé des changements et des défis à venir, mais aussi qu'il soit équipé pour y faire face. La stratégie souligne l'importance de ces deux éléments et de leur valeur ajoutée afin que le personnel de santé et de soins considère le temps investi dans la formation, pour l'évolution de leurs compétences en la matière, comme nécessaire. Les résultats attendus sont entre autre, la capacité à fournir des soins de haute qualité et à la capacité des professionnels à améliorer leur propre bien-être.

Avec une analyse prospective mise en place, la stratégie tient compte des futurs systèmes de santé et de soins. Elle anticipe l'évolution des systèmes de santé et les compétences nécessaires pour soutenir la sortie de crise post-pandémie de COVID-19 , mais aussi pour faire face à d'autres urgences de santé publique - et la préparation adéquate des systèmes de santé et de soins. Aussi, elle adresse les éventuels manquements et inadéquations en terme de compétences en identifiant et catégorisant les besoins du personnel de santé et de soin.

La stratégie met particulièrement l'accent sur

les avantages de l'adoption des compétences numériques et de gestion environnementale, afin de doter le personnel de santé et de soins des outils nécessaires pour jouer un rôle actif dans la transition numérique et écologique au sein de l'écosystème. Cela permettra au personnel de santé et de soins d'acquérir une meilleure compréhension systémique et d'améliorer ses connaissances concernant les solutions numériques et écologiques. Ils seront ainsi en mesure d'effectuer leurs tâches de manière plus efficace ; de mieux organiser le travail quotidien ; de réduire la charge de travail administratif et d'améliorer la tenue des dossiers ; de prendre de meilleures décisions pour les patients, en connaissance de cause, et fondées sur des données probantes ; d'améliorer la qualité des soins en étant plus disponibles auprès des patients ; de contribuer à la réduction des inégalités en matière de santé ; et de soutenir l'amélioration de la rentabilité des systèmes de santé de par une augmentation de la valeur des soins.

Enfin, la stratégie appelle les décideurs politiques à

intégrer les besoins du personnel de santé et de soins dans la conception et la mise en œuvre des politiques aux niveaux local/régional, national et européen. En participant activement à la co-création de cette stratégie et à l'élaboration des politiques, le personnel de santé et de soins renforcera son sentiment de motivation, mais aussi la possibilité de s'épanouir dans son environnement de travail. Il participera à répondre aux besoins en constante évolution des pays européens, en matière de mise en œuvre des technologies, des solutions numériques et écologiques, et enfin, d'exploiter les possibilités offertes par l'ATLV et le DPC.

2. Contexte

Près de 15 millions de personnes travaillent dans le secteur de la santé [2]. Cela représente plus de 7% des personnes employées et 4% de la population de l'UE. Les systèmes de santé et de soins sont essentiels à la résilience sanitaire, économique et sociétale, et leur fonctionnement repose fondamentalement sur le personnel de santé et de soins. Il est donc primordial de préserver le bien-être du personnel de santé et de soins et de lui fournir les outils nécessaires pour relever les défis actuels et futurs.

Les grandes tendances telles que la mondialisation, le changement climatique, le progrès technologique et les changements démographiques, façonnent nos sociétés et le monde du travail. D'autres tendances - pour l'instant inconnues - pourraient également émerger dans les années à venir et avoir une influence sur les compétences requises par le marché du travail [11].

Dans ce contexte évolutif, les efforts urgents visant à perfectionner les compétences numériques et de gestion environnementale du personnel de santé et de soins peuvent actuellement être impactés par un certain nombre de défis rencontrés au sein de l'écosystème. Un des défis importants reste la pérennisation du personnel de santé et de soins, régulièrement sous pression suite à l'épuisement professionnel lié au COVID-19, en mauvaise santé et exprimant un mécontentement général [12]. Cette situation non seulement décourage le personnel de santé et de soins de conserver son emploi, mais réduit également considérablement leur disponibilité pour se former. Il est essentiel de tenir compte et de prendre soin de la santé physique et mentale du personnel. Entre 8% et 38% des membres du personnel de santé et de soins ont été victimes de violence physique et de harcèlement [13]. Le pourcentage d'employés victimes de violence ou d'agression est encore plus élevé lorsque les menaces et les agressions verbales sont incluses dans le calcul. D'autres études démontrent que les infirmières et autres membres du personnel directement au contact des patients lors des soins, ainsi que le personnel des urgences et les ambulanciers, courent un risque plus élevé à cet égard [13].

Bien qu'il soit de la plus haute importance d'assurer l'évolution et la transformation des compétences du personnel de santé et de soins, les investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel continu sont souvent insuffisants. Cela prive le personnel de santé et de soins de compétences essentielles pour créer un avenir durable et pérenne.

Les systèmes de santé ont besoin de professionnels dotés de spécialisations pertinentes et d'un ensemble de compétences plus large, essentielles non seulement pour faciliter de meilleurs résultats en matière de santé des patients et des communautés, mais aussi pour mieux gérer les charges de travail de plus en plus lourdes et complexes, des conditions de travail de plus en plus difficiles. Le COVID-19 a mis en lumière des manquements et inadéquations en matière de compétences, ainsi que parallèlement, l'importance des compétences numériques dans des domaines tels que la surveillance, le contrôle et le déploiement de la vaccination.

Les outils numériques, tels que la gestion de la santé en ligne et la santé mobile, sont devenus nécessaires au personnel de santé et de soins pour accomplir leurs tâches quotidiennes et fournir des soins à distance. À l'avenir, les compétences numériques et de gestion environnementale connaîtront une importance croissante, car ces dernières seront nécessaires pour améliorer l'expérience des personnes en matière de prévention et de soins, pour stimuler l'innovation technologique et durable, et pour améliorer les conditions de travail du personnel de santé et de soins.

L'émergence de nouveaux rôles et emplois numériques [14] et écologiques [15] dans les secteurs de la santé et des soins met en évidence les pressions que subiront les systèmes de santé si l'inadéquation des compétences n'est pas adressée de manière adéquate. Cependant, un certain nombre de défis sont encore à relever en matière de déploiement et d'évolution des compétences. Les systèmes d'éducation et de formation doivent encore adapter les programmes qu'ils proposent aux besoins des systèmes de santé et de soins, en dotant le personnel de santé et de soins des compétences adéquates [16]. De plus, le manque de données fiables permettant d'évaluer la santé de la population et les besoins sanitaires de chaque pays - ainsi que les besoins en matière de compétences du personnel de santé et de soins de chaque pays - se traduit par une absence de planification des effectifs et/ou une planification des compétences qui est dépassée. Ce manque d'information empêche d'atteindre le meilleur équilibre possible entre l'offre et la demande en matière de professionnels de la santé et des soins [17].

Les pays ont, à des degrés divers, proposés des formations en matière de technologies numériques et de compétences vertes au personnel de santé et de soins. Toutefois, pour agir pleinement et durablement dans ces deux domaines, les pays auront besoin d'aide pour faire correspondre les rôles et les compétences actuels avec les exigences émergentes en matière de compétences numériques et écologiques. Il est donc évident qu'une plus ample éducation et formation sont un facteur essentiel pour optimiser le mélange de compétences du futur personnel de santé et de soins, et pour contribuer à son engagement et à sa confiance.

Les institutions européennes reconnaissent les défis quotidiens auxquels le personnel de santé et de soins est confronté. Pour les relever, diverses actions, initiatives et projets (tels que le projet BeWell) ont été lancés. Ces actions sont mises en œuvre dans toute l'Europe afin de faire face à la crise sanitaire actuelle et d'anticiper les futures crises susceptibles d'avoir un impact négatif sur le secteur de la santé et des soins. Ces efforts européens incluent des initiatives visant à remédier à certaines inadéquations de compétences, à mieux planifier les besoins en main-d'œuvre et les politiques relatives au vieillissement du personnel de santé et de soins (voir l'annexe). Dans le cadre de l'année européenne des compétences (2023), nombre de ces actions poursuivront leur travail proactif dans la seconde moitié de cette décennie. Ces développements stratégiques devront être mis en place rapidement, à grande échelle et s'appuieront sur un processus de micro-certifications. Le projet BeWell et sa stratégie en matière de compétences seront mis en pratique au cours des prochaines années. Les fondamentaux de la stratégie de BeWell devraient apporter une contribution claire, et à grande échelle, dans l'évolution européenne des compétences numériques et de gestion environnementale dans le secteur de la santé et des soins.

3. Objectifs stratégiques

Six objectifs stratégiques ont été définis comme essentiels pour une stratégie solide en terme de développement des compétences, destinée à fournir des orientations pour permettre au personnel de santé et de soins de développer leur compétences au niveau numérique et écologique. Les objectifs prennent en compte les défis, reconnaissent les besoins qui en sont à l'origine, et proposent des solutions pour combler les lacunes existantes, mais aussi identifier les opportunités pour des systèmes de santé et de soins plus durables et compétitifs, tenant compte des récents développements numériques et écologiques. La présente stratégie détaille la manière dont chacun de ces objectifs stratégiques peut être mis en œuvre. Toutes les parties prenantes participent à la définition et à la mise en œuvre de ces objectifs stratégiques.

OBJECTIF 1

évaluer l'inadéquation des compétences du personnel de santé et de soins et favoriser le transfert de connaissances



OBJECTIF 2

améliorer et promouvoir des niveaux adéquats de culture et de compétences numériques pour le personnel de santé et de soins



OBJECTIF 3

améliorer et promouvoir la culture et les compétences en matière de gestion environnementale du personnel de santé et de soins



OBJECTIF 4

renforcer la promotion des 'dans le secteur de la santé et des soins



OBJECTIF 5

promouvoir la santé physique et mentale, ainsi que le bien-être du personnel de santé et de soins



OBJECTIF 6

favoriser les possibilités de formation et les programmes d'études axés sur le développement professionnel continu et l'apprentissage tout au long de la vie



OBJECTIF 1:

évaluer l'inadéquation des compétences du personnel de santé et de soins et favoriser le transfert de connaissances



Dresser un bilan de la situation actuelle en terme de compétences du personnel de santé et de soins, celles possiblement manquantes et celles qu'il peut exploiter afin de maintenir un niveau de connaissances suffisant au sujet des développements numériques et écologiques.

Cet objectif encourage toutes les parties concernées à identifier les besoins en matière de compétences de leur personnel et à assurer la diffusion des informations, des bonnes pratiques et des connaissances. De plus, il invite les parties à recueillir et à analyser des données sur la manière dont l'inadéquation des compétences peut affecter les performances du personnel de santé et de soins, et à identifier où peuvent se situer les lacunes en termes de compétences. Ainsi, les parties pourront relever le défi et proposer des solutions adaptées et fondées sur des données probantes, pour améliorer les performances du personnel de santé et de soins.

OBJECTIF 2:

améliorer et promouvoir des niveaux adéquats de culture et de compétences numériques pour le personnel de santé et de soins



Donner au personnel de santé et de soins les moyens d'utiliser les technologies numériques pour atteindre les objectifs du système de santé et de soins en les dotant, d'une part, de compétences numériques de base et, d'autre part, de compétences plus personnalisées qui répondent à leurs propres besoins et intérêts, et aux besoins des patients.

Les parties concernées sont encouragées à aligner les compétences numériques identifiées pour le personnel de santé et de soins, avec les aptitudes et compétences existantes. Elles devraient tenir compte des différences entre les âges et des niveaux de culture numérique du personnel de santé et de soins, mais aussi reconnaître l'émergence de nouveaux rôles numériques. Il est conseillé d'impliquer le personnel de santé et de soins dans le développement : de pratiques en matière d'éducation et de formation; de matériel de formation et de formation sur le terrain qui devraient prendre en compte des aspects numériques tels que la santé en ligne (e-santé), la santé mobile (m-santé), la cybersécurité, le big data et l'intelligence artificielle (IA). Cet objectif renforce également l'égalité entre les hommes et les femmes et souhaite équiper le personnel de santé et de soins pour promouvoir des approches inclusives dans l'accès aux culture et compétences numériques.

OBJECTIF 3:

améliorer et promouvoir la culture et les compétences de gestion environnementale du personnel de santé et de soins

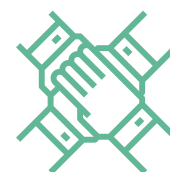


Soutenir le personnel de santé et de soins pour qu'il soit davantage sensibilisé à la transition écologique et durable, et lui donner les moyens d'appliquer ces connaissances pour atteindre les objectifs du système de santé. Pour ce faire, ils devront acquérir des compétences de base en gestion environnementale, mais aussi des compétences plus adaptées qui répondent à leurs propres besoins et intérêts, ainsi qu'à ceux des patients.

Les parties concernées sont encouragées à aligner les compétences identifiées et dites "vertes" pour le personnel de santé et de soins, avec leurs aptitudes et compétences existantes, et à reconnaître l'émergence de nouveaux rôles et emplois liés à l'environnement. Il est conseillé d'impliquer le personnel de santé et de soins dans le développement de pratiques en matière d'éducation et de formation, prenant en compte certains aspects liés au changement climatique et à la durabilité, tels que : la logistique verte; l'approvisionnement; la conception des bâtiments hospitaliers. Cet objectif renforce également l'égalité entre les hommes et les femmes et souhaite équiper le personnel de santé et de soins, pour promouvoir des approches inclusives dans l'accès aux cultures et compétences en gestion environnementale.

OBJECTIF 4:

renforcer la promotion des "soft-skills"* dans le secteur de la santé et des soins



Préconiser le développement de "soft-skills", parallèlement aux compétences numériques et écologiques, comme condition préalable à une transition numérique et écologique réussie et à la mise en place d'un système de santé et de soins résilient.

Cet objectif considère la résolution de problèmes, la réflexion critique et la communication effective comme éléments essentiels des relations avec les collègues et les bénéficiaires, et entre les différents secteurs, pour renforcer le développement et la transformation des compétences. Il souligne la nécessité d'une collaboration pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle pour favoriser de meilleurs résultats en santé pour les patients et les communautés, mais aussi pour permettre une évolution vers des soins centrés sur la personne et personnalisés pour les patients. Il promeut également une approche plus intégrée de ces compétences à travers la prévention et l'implémentation de soins de grande qualité.

Les soft-skills peuvent se traduire en français de différentes manières : savoir-être, compétences ou qualités personnelles, compétences ou qualités comportementales. Par volonté de ne pas privilégier l'une des traductions ou l'autre, le mot "soft-skills" est conservé en anglais dans le texte, langue d'origine du document.

OBJECTIF 5:

promouvoir la santé physique et mentale et le bien-être du personnel de santé et de soins



Soutenir le personnel de santé et de soins par tous les moyens possibles afin de préserver leur santé physique et mentale, et leur bien-être.

Cet objectif souligne l'importance de la transformation des compétences afin d'améliorer les conditions de travail du personnel de santé et de soins. Cet objectif invite les parties concernées à mettre à profit les bénéfices des technologies numériques et des avancées écologiques, pour lutter contre les problèmes de santé mentale et physique tels que, l'augmentation du stress, l'épuisement professionnel (burnout) ou le manque d'aération des espaces de travail. En réalisant leurs tâches de manière plus efficace, en organisant mieux leur travail quotidien, en réduisant la charge de travail administratif et en ayant accès à des espaces verts et respectueux de l'environnement, les professionnels de la santé et des soins pourraient se sentir plus en sécurité et mieux considérés.

OBJECTIF 6:

promouvoir les possibilités de formation et programmes d'études du développement professionnel continu et de l'apprentissage tout au long de la vie



Souligner l'importance et la nécessité de cohérence avec les développements mondiaux, l'évolution des besoins de la société et la compétitivité du marché du travail.

Cet objectif encourage les parties concernées à faire des recherches et à créer des méthodes d'enseignement innovantes qui faciliteront et enrichiront la vie professionnelle du personnel de santé et de soins. Il promeut le DPC et l'ATLV comme partie intégrante du travail quotidien du personnel de santé et de soins, pour accroître la satisfaction professionnelle et une meilleure adaptabilité aux besoins des patients et des communautés. Cet objectif promeut le fait que le DPC et l'ATLV vont de pair avec enrichissement professionnel et sentiment de réussite, deux éléments essentiels pour le recrutement et la fidélisation du personnel de santé et de soins. Cet objectif soutient l'équité dans l'accès aux opportunités d'apprentissage et de développement professionnel, en tenant compte de la situation socio-économique, de l'âge, de la culture et du sexe des personnes.

4. Actions de mise en œuvre recommandées

La stratégie BeWell de développement des compétences propose une feuille de route avec des recommandations pour la mise en œuvre d'actions, visant à renforcer les synergies entre les initiatives et les acteurs concernés à trois niveaux :



Niveau
Local/régional



Niveau
National



Niveau
Européen

Grâce au Pacte pour les compétences, la feuille de route a pour but d'engendrer des changements durables dans l'écosystème de santé et permet d'exploiter tout le potentiel de la stratégie. Afin de pouvoir atteindre les six objectifs stratégiques, les acteurs concernés doivent **s'engager** à faire de l'amélioration des compétences et de leur transformation une priorité, mais aussi à **impliquer** leurs communautés, à **assurer les financements** liés et à **mettre en œuvre** une stratégie basée sur les spécificités nationales. Ce qui signifie que des actions spécifiques doivent être pensées, tenant compte des trois différents niveaux. Le personnel de santé et de soins doit être impliqué tout au long du processus afin de garantir et de faciliter une mise en œuvre participative et co-créée.



Au niveau local/régional

Les parties prenantes locales et/ou régionales, telles que les gouvernements publiques/régionaux, les prestataires de soins et les professionnels de la santé, les agences de développement, les établissements d'enseignement et de formation, doivent se pencher sur les actions de mise en œuvre dans leurs domaines d'expertise respectifs :

Niveau local/régional	
S'engager	Faire de l'amélioration et de la transformation des compétences numériques et de gestion environnementale du personnel de santé et de soins une priorité, en intégrant la stratégie au sein de leurs plans opérationnels.
Impliquer	Mobiliser l'écosystème local/régional en menant des campagnes de sensibilisation et d'information. Des processus de consultation avec des représentants des secteurs de la santé, des soins, de l'éducation, de la formation et de l'emploi devraient avoir lieu et les résultats devraient informer les plans stratégiques locaux/régionaux.
Assurer le financement	Utiliser les fonds nationaux et européens existants prévus pour le développement local/régional, et chercher des opportunités d'investissement au sein de l'écosystème local/régional, par exemple auprès des organisations industrielles.
Mettre en œuvre	Adapter, adopter et mettre en œuvre les actions recommandées répondant aux spécificités de leurs communautés. Elles devraient identifier les domaines clés et contenir les mesures nécessaires pour informer les décideurs et les responsables politiques au niveau national. Elles devraient également proposer des politiques pouvant être étendues au niveau national et, européen dans la mesure du possible.



Au niveau national

Les États membres, en particulier les ministères, agences et autres autorités nationales désignées, devraient s'occuper des actions de mise en œuvre dans leurs domaines de compétence respectifs :

Niveau National	
S'engager	Veiller à ce que les responsables des autorités nationales respectives s'engagent à mettre en œuvre la stratégie en matière de compétences numériques et environnementales et, en consultation avec les partenaires sociaux, en fassent une priorité de leur agenda.
Impliquer	Coordonner les efforts en alignant la stratégie avec d'autres programmes et initiatives nationales interconnectés et complémentaires. Ces efforts devraient garantir la participation de toutes les parties prenantes tout au long du processus de consultation, d'intégration, d'ajustement, de mise en œuvre et d'évaluation de la stratégie, en conformité et en complémentarité avec les stratégies ou plans existants. Le processus devrait être multidisciplinaire et multi-professionnel à tous les niveaux et à chaque occasion.
Assurer le financement	Donner la priorité à l'investissement en matière de développement et transformation des compétences numériques et de gestion environnementale du personnel de santé et de soins, et utiliser les fonds et mécanismes financiers européens disponibles. Les acteurs devraient reprogrammer les fonds existants pour la mise en œuvre et la durabilité de la stratégie. Ils devraient orienter les politiques concernées, mais aussi déployer les activités proposées pour atteindre les résultats attendus à chaque étape, en tenant compte des ressources disponibles et des contraintes existantes.
Mettre en œuvre	Intégrer la stratégie de développement des compétences au sein des stratégies nationales en matière de santé, de soins , d'éducation, de formation et d'emploi, et adapter ces programmes en fonction des ressources et des contraintes existantes. Ils devraient veiller à ce que toutes les parties prenantes respectent leurs engagements et obligations dans des délais concrets clairement définis.



Au niveau Européen

La Commission européenne, en collaboration avec d'autres institutions et agences de l'UE, devrait s'occuper des actions de mise en œuvre dans leurs domaines d'expertise respectifs :

Niveau Européen	
S'engager	Continuer à promouvoir l'agenda en matière de compétences numériques et de gestion environnementale en soutenant des initiatives, des projets, des réseaux et des collaborations à l'échelle européenne. Le déploiement de normes, des standards, des politiques et des règlements sont nécessaires pour assurer la mise en œuvre de la stratégie. Des orientations européennes, une coordination et la mise en œuvre d'outils sont nécessaires pour son adoption et son intégration dans les systèmes et services existants des États membres.
Impliquer	Se mettre en relation avec d'autres organisations internationales et coordonner les actions avec d'autres projets et initiatives de l'UE, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, réseaux et associations reconnus. Garantir l'alignement et la bonne mise en œuvre de la stratégie implique des rencontres régulières entre tous les partenaires au niveau européen et, si nécessaire, au niveau international (par exemple, avec l'OMS, l'OCDE).
Assurer le financement	Faciliter la mise à disposition de fonds pour la mise en œuvre et le soutien de projets, d'initiatives, de réseaux et d'associations à l'échelle de l'UE, se concentrant sur la double transition numérique et écologique du secteur de la santé et des soins. Ils devraient veiller à ce que les fonds disponibles répondent aux besoins spécifiques des États membres, en matière de perfectionnement et d'évolution du personnel de santé et de soins.
Mettre en œuvre	Soutenir et renforcer les efforts des États membres pour mettre en œuvre la stratégie en matière de compétences numériques et de gestion environnementale, aux niveaux local/régional et national, en encourageant la collaboration et la diffusion entre les États membres et en identifiant les nouveaux besoins et tendances à l'échelle mondiale. Les actions devront être mises à jour tenant compte de l'évolution constante des technologies, solutions et compétences numériques et écologiques.

La mise en œuvre de la stratégie BeWell ne peut réussir et être durable que si elle est associée à des actions appropriées visant à relever les défis fondamentaux auxquels le secteur de la santé et des soins est confronté. Tous les acteurs devraient investir dans le recrutement et la pérennisation du personnel de santé et de soins ; créer des conditions de travail favorisant un équilibre vie professionnelle / vie privée ; offrir des salaires gratifiants ; fournir un environnement de travail sûr visant à protéger la santé physique et mentale ainsi que le bien-être du personnel ; améliorer les systèmes d'information sanitaires pour une meilleure collecte et une meilleure analyse des données.

5. Evaluation et suivi

La présente stratégie BeWell intègre un cadre théorique intitulé “théorie du changement”. Il s’agit d’un outil d’évaluation qui identifient les liens de causalité entre les actions, les processus, et les résultats qui conduiront à l’impact souhaité de cette stratégie. Ce cadre s’efforce à définir le contenu de la stratégie et à garantir une compréhension commune de l’impact stratégique global, des activités clés et des changements nécessaires. Il cherche à saisir l’hétérogénéité de toutes les acteurs qui contribuent à l’élaboration de cette stratégie et à faciliter les synergies se réalisant dans un paysage complexe, celui des systèmes de santé et de soins au sens large.

Tenant compte du fait qu’il s’agit de la première version de cette stratégie, l’objectif principal de la théorie du changement est de garantir que la prochaine, et dernière, version de cette stratégie, ainsi que sa mise en œuvre, prenne en compte le contexte et anticipe les tendances, les défis et les opportunités que le personnel de santé et de soins pourrait être amené à traverser. C’est pourquoi ce cadre sera utilisé comme outil prévisionnel visant à compléter et à soutenir le développement du plan stratégique BeWell, dans une volonté d’assurer la pérennité de ses efforts.

BeWell utilise le cadre de la théorie du changement (figure 1) pour refléter une vision où le personnel de santé et de soins est équipé pour relever les défis futurs en matière de santé, grâce à des outils de perfectionnement et de transformation accessibles à tous, face à une transition numérique et écologique interconnectée. Pour ce faire, le cadre prend en compte le contexte élargi au niveau macro, susceptible d’influencer les efforts déployés.

Parmi les exemples contextuels, citons le manque actuel de compétences numériques et de gestion environnementale du personnel de santé et de soins, les conditions de travail défectueuses du secteur de la santé et des soins, la pénurie de personnel et la charge de travail excessive. Néanmoins, à court terme, il est possible de donner un nouvel élan aux engagements des États membres en faveur du personnel de santé et de soins - en optimisant l’expertise et les initiatives au sein (et au-delà) du mouvement BeWell, posant les bases en matière de compétences numériques, vertes et en matière de “soft-skills”. À moyen et à long terme, l’impact de cette stratégie serait de favoriser la prise en compte de la nécessité d’amélioration et la transformation des compétences dans les programmes de formation. Cette stratégie devrait permettre de générer une réorientation des systèmes de santé et de soins vers la prévention, vers l’amélioration des conditions de travail, et vers des perspectives de carrière développées pour le personnel de santé et de soins.

- Éléments dont le projet dépend, mais qui dépassent son champ d'application :
- Amélioration des conditions de travail du personnel de santé
- Progression vers une planification plus effective
- Evolution des compétences des patients, des citoyens et des communautés
- Engagement politique

IMPACT : Equiper le personnel de santé pour qu'il puisse faire face aux défis futurs en matière de santé, grâce à des outils de perfectionnement et de reconversion accessibles à tous, dans la perspective d'une transition numérique et écologique interconnectée.

CONTRIBUTIONS/RESSOURCES

- Projet financé par l'UE (consortium de 24 partenaires et 5 partenaires associés, ressources financières)
- Expertise multipartite soutenue par la diversité du consortium
- Base de données générée par la vision collective du consortium

ACTIVITES

- Définir le cadre numérique et écologiques des activités concernant BeWell
- Définir le plan stratégique pour les futurs professionnels de santé en terme de compétences numériques et environnementales
- Délivrer des programmes de formation accrédités avec le matériel de formation correspondant
- Créer un partenariat de grande envergure pour l'écosystème de santé

BARRIERES/OBSTACLES

- Manque de priorité politique / d'anticipation pour soutenir les efforts de BeWell
- Organisation différente des systèmes de santé et d'éducation, niveaux d'investissements variés
- Pénurie de personnel, personnel surchargé de travail
- Manque de conditions de travail favorables à la formation, systèmes de santé fragiles et peu réactifs
- Accès inégal aux opportunités de développement et transformation des compétences

CADRE GENERAL : évolution géopolitique, inflation (coût de la vie et de l'énergie), changement climatique, crise environnementale, changements démographiques, gestion post COVID-19, menaces pour la santé, progrès technologiques rapides, cadres législatifs variables.

CHANGEMENTS

Court terme

- Positionner BeWell en tant qu'acteur essentiel au sein des États membres, en intégrant les efforts de BeWell au sein des activités nationales et en créant un "nouvel élan", si nécessaire, autour de l'engagement des États membres en faveur du personnel de santé.
- Optimiser l'expertise au sein (et au-delà) du mouvement BeWell afin d'instaurer des bases solides pour le développement des compétences numériques, environnementales et des "soft-skills".
- Mobiliser l'engagement de BeWell dans d'autres projets et initiatives complémentaires.

Moyen terme

- Intégration du développement et transformation de compétences numériques et environnementales au sein des programmes de formation, co-conçus et soutenus par les professionnels de la santé
- Orientation des systèmes de santé vers prévention, l'amélioration des conditions de travail et le développement des perspectives de carrière du personnel.

Long terme

- La formation disponible pour le personnel de santé est élargie afin de renforcer les compétences en matière de collaboration intersectorielle.

Les systèmes de santé sont réorientés vers la prévention et la durabilité et soutiennent la santé et le bien-être du personnel de santé, qui dispose des compétences nécessaires pour relever les défis sanitaires à venir.

CONTEXTE DU SYSTÈME DE SANTÉ : systèmes de santé non durable et non réactifs, mauvaises conditions de travail, manque de compétences pour gérer les nouvelles évolutions numériques (et écologiques), priorités politiques variables, de court terme ou absentes.

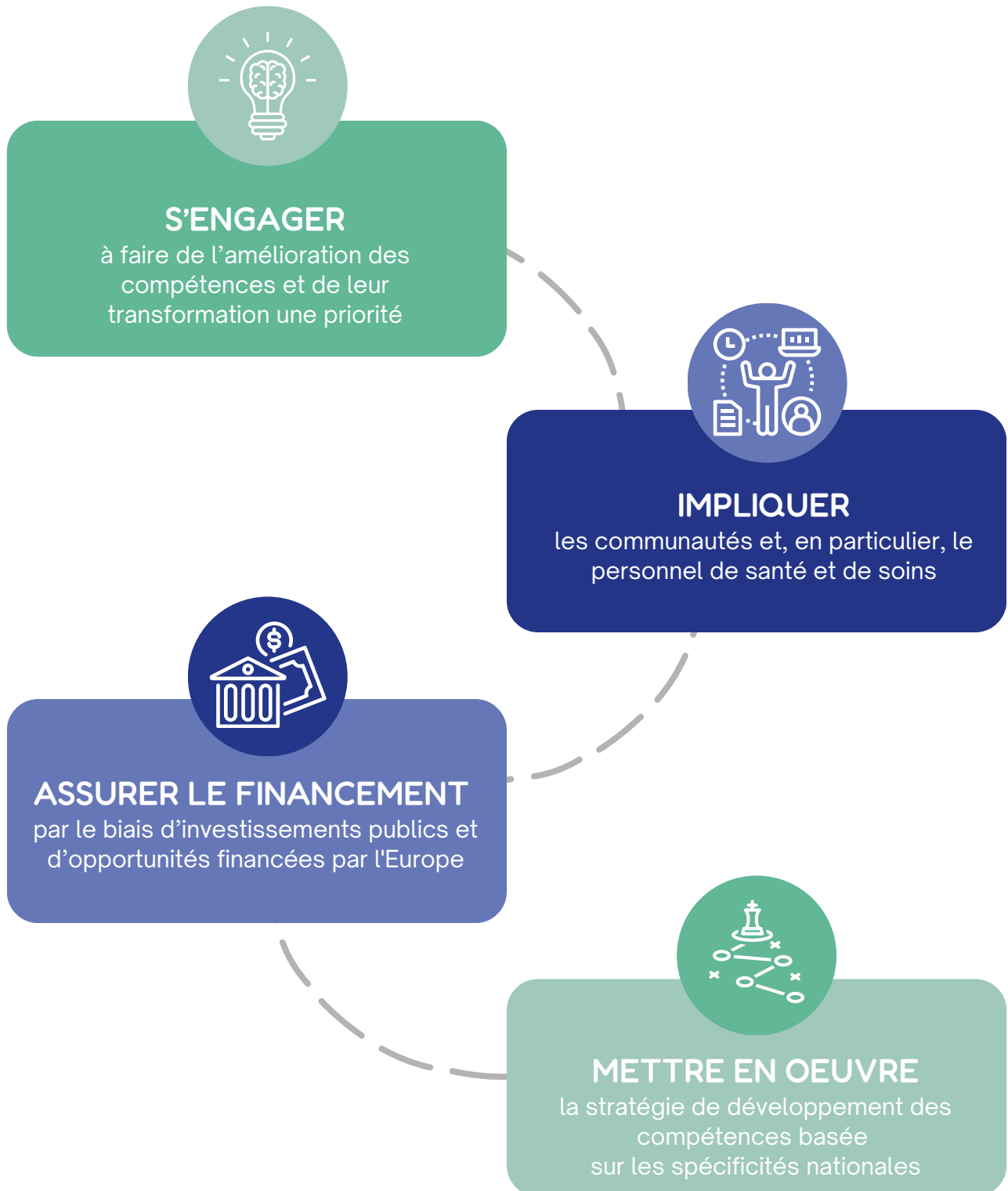
Conclusions et prochaines étapes

Des systèmes de santé et de soins résilients et durables dépendent fondamentalement de la résilience et de l'efficacité du personnel de santé et de soins. La nécessité de les soutenir et de les aider dans leur développement a été particulièrement mise en avant pendant la crise du COVID-19, mais aussi lors de la période post-COVID. La capacité et la préparation du personnel à relever les défis actuels et futurs sont essentielles. Aussi, cette stratégie souligne le besoin urgent d'équiper le personnel de santé et de soins de nouvelles compétences, à la fois numériques et de gestion environnementale.

L'objectif de cette stratégie est triple. Elle préconise l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel continu comme éléments clés pour un personnel de santé et de soins soutenu, informé et équipé. Celle-ci cherche à sensibiliser aux effets positifs des compétences numériques et environnementales, et appelle les décideurs politiques à prendre en compte les besoins du personnel de santé et de soins dans la conception et la mise en œuvre des politiques aux niveaux local/régional, national et européen.

Il est essentiel que les complexités et les défis auxquels l'écosystème sanitaire est confronté soient abordés, afin de faire de sa double transformation numérique et écologique un objectif réalisable. Bien que l'ATLV et le DPC permettent d'être plus confiants et sereins, ils ne peuvent être abordés de manière isolée. Par conséquent, pour que le personnel de santé et de soins ait le temps et la capacité d'évoluer en saisissant les opportunités offertes par les compétences numériques et de gestion environnementale, il est important de prioriser des solutions à la pénurie de personnel, aux difficultés de fidélisation du personnel (en particulier ceux situés en première ligne des soins), à la charge de travail excessive, à une rémunération ne correspondant pas aux heures travaillées, et à des conditions de travail peu attrayantes. En donnant une attention particulière à la santé physique et mentale et le bien-être du personnel, l'amélioration et la transformation des compétences peuvent permettre de former des professionnels de santé et de soins prêts pour l'avenir. Celles-ci contribueront ainsi à l'amélioration, la modernisation et l'écologisation du secteur de la santé et des soins.

En ce qui concerne la transformation des compétences aux niveaux local/régional, national et européen par le biais du Pacte pour les compétences, la stratégie recommande des actions de mise en œuvre concrètes qui invitent les acteurs concernés à :



Cette première version de la stratégie est disponible pour consultation publique jusqu'en décembre 2025. Étant donné que la stratégie est élaborée en collaboration avec les membres du personnel de santé et de soins, ces derniers seront mis à l'honneur lors du processus de consultation. La consultation se déroulera en trois phases :



Les organisations partenaires de BeWell travaillent en étroite collaboration avec les acteurs locaux/régionaux, nationaux et européens et s'engagent pleinement à les aider à adopter et à mettre en œuvre les actions recommandées, en vue de faire progresser la transformation numérique et écologique au niveau européen.

La stratégie s'appuiera sur les résultats et les indicateurs fournis pendant la phase de test des programmes de formation dans le cadre du projet BeWell. Elle fera également l'objet d'une évaluation et d'un suivi continu à l'aide du cadre proposé par la théorie du changement, tout au long des phases de consultation.

À l'issue des trois phases de consultation, de test des programmes de formation, d'évaluation et de suivi, la stratégie BeWell de développement des compétences définira un ensemble précis d'activités, d'étapes et de résultats, pour compléter et soutenir les actions de mise en œuvre recommandées dans cette première version de la stratégie.

La version finale de la stratégie en matière de compétences deviendra donc une stratégie **par et pour tous les acteurs de l'écosystème de la santé et des soins**, et sera publiée en juin 2026.

Références

1. World Health Organization: WHO. (2022). Occupational health: health workers. [www.who.int. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers)
2. Eurostat (2021). Majority of health jobs held by women. Disponible sur : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210308-1>
3. OECD. (2022). Building Effective Skills Strategies. In OECD skills strategy brochure. Disponible sur : http://t4.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf
4. European Commission. (2023). Homepage of Pact for skills. Pact for Skills. Disponible sur : https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en
5. European Commission (2023). European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. Disponible sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
6. European Commission. (2020). European Green Deal. Disponible sur : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
7. European Commission. (2019). European Pillar of Social Rights. Disponible sur : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en
8. European Commission (2022). European industrial strategy | European Commission. Disponible sur : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-industrial-strategy_en
9. European Commission. (2022). Recovery plan for Europe | European Commission. Disponible sur : https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en
10. European Commission. (2022). A Europe fit for the digital age. Disponible sur : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en
11. OECD. (2022). Building Effective Skills Strategies. In OECD skills strategy brochure. Disponible sur : http://t4.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf
12. WHO. (2022). Health & care workforce in Europe: time to act. Disponible sur : <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339>
13. WHO. (2023). Preventing violence against health workers. World Health Organization. Disponible sur : <https://www.who.int/activities/preventing-violence-against-health-workers>

14. European Medical Students' Association [EMSA]. (2020). D6.3 - Report on eSkills for Professionals: WP6 - Enhance Continuity of Care. In eHAction. 16 mars 2023, saisi de : http://ehaction.eu/wp-content/uploads/2020/08/03.06.2020_eHN-adopted_eHAction-D6.3_Report-on-eSkills-for-Professionals_v1.0.pdf
15. United Nations Environment Programme (2021). GEO-6 for Youth. UNEP, Nairobi. Disponible sur : <https://content.yudu.com/web/2y3n2/0A2y3n3/GEO-6-for-Youth/html/index.html?refUrl=https%253A%252F%252Fwww.unep.org%252F&page=3>
16. Maeda, A. and K. Socha-Dietrich (2021), "Skills for the future health workforce: Preparing health professionals for people-centred care", OECD Health Working Papers, No. 124, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/68fb5f08en>.
17. Kroezen, M., Van Hoegaerden, M., & Batenburg, R. (2018). The Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting: Results of a European programme to improve health workforce policies. Health policy (Amsterdam, Netherlands), 122(2), 87–93.
18. European Commission. (2016). A new skills agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
19. European Commission. (2020). Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation. Disponible sur : <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=EN>
20. Digital & Innovation Skills Helix project - <https://www.dishproject.eu/>
21. EUVECA project - <https://euveca.eu/>
22. XpanDH project - <https://www.digitaleurope.org/xpandh-standards-for-a-health-data-ecosystem/>
23. The EU Health Policy Platform - <https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>
24. European Commission. (2023). European Year of Skills | European Commission. Disponible sur : https://year-of-skills.europa.eu/index_en
25. European Commission. (2012). Action plan for the EU Health Workforce. Disponible sur : https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/staff_working_doc_healthcare_workforce_en_0.pdf
26. Eurofound. (2023). Ageing workforce. | European Commission. Disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce>

27. European Commission. (2023). Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponible sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5373>
28. General Secretariat of the Council. (2017). European Commission's Joint Employment Report. Disponible sur : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6887-2017-INIT/en/pdf>
29. European Commission. (2017). Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion. Disponible sur : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>
30. European Commission. (2017). A European Partnership for Integration. Offering opportunities for refugees to integrate into the European labour market. Disponible sur : https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2017-12/20171220_european_partnership_for_integration_en.pdf
31. JA HEROES - HEalth woRkfOrce to meet health challEngeS - <https://healthworkforce.eu/the-project/>
32. SEPEN - https://hope.be/EU_Projects/sepen/

Annexe

Initiatives visant à lutter contre l'inadéquation des compétences

En 2016, la Commission européenne a présenté une stratégie européenne en matière de compétences [18] dans le but de relever les défis existants en matière de compétences et, par conséquent, soutenir le perfectionnement des compétences et la reconversion du personnel de santé et de soins. En 2020, la Commission européenne a développé une nouvelle stratégie européenne en matière de compétences, en s'appuyant sur la stratégie numérique européenne [10], la stratégie industrielle et pour les petites et moyennes entreprises [8], le plan de relance pour l'Europe [9], le soutien accru à l'emploi des jeunes [19], le pacte vert pour l'Europe [6], le socle européen des droits sociaux [7] et les enseignements tirés de la pandémie du COVID-19 [9]. La stratégie européenne en matière de compétences 2020 comprend 4 piliers :

- 1.Appeler les acteurs sectoriels à collaborer dans le cadre d'une action collective pour un pacte pour les compétences [4] ;
- 2.Garantir que les personnes, y compris les professionnels de santé, ont les compétences professionnelles adéquates ;
- 3.Soutenir les personnes dans leurs parcours d'apprentissage tout au long de la vie, et;
- 4.Faciliter les investissements des États membres et des particuliers dans les compétences.

La stratégie européenne en matière de compétences 2020 vise à améliorer la qualité de la veille stratégique sur les besoins en compétences et le développement des compétences ; identifier les compétences et les qualifications en matière de formation ; et faire progresser la veille stratégique sur les besoins en compétences, la documentation et les choix de carrière éclairés. Elle offre donc l'occasion d'apporter des changements positifs vers de nouvelles opportunités de perfectionnement et de reconversion du personnel de santé.

Dans le cadre de ces opportunités, plusieurs projets financés par l'Union européenne ont déjà été finalisés ou sont actuellement en cours. Le but est d'aborder différents aspects de l'inadéquation des compétences et d'explorer divers moyens de mise en œuvre :

- DISH [20] [Erasmus+, 2018-2022] visait à fournir aux gestionnaires de santé le cadre et les outils nécessaires pour combler le fossé entre la numérisation progressive du secteur des soins de santé et le manque de compétences en matière de santé en ligne (e-santé) et d'innovation parmi les professionnels de santé et du domaine social;
- EUVECA [21] [Erasmus+, 2022-2026] vise à créer des pôles régionaux d'excellence professionnelle dans 7 régions européennes et à fournir des compétences numériques au personnel de santé ;
- XpanDH [22] [Digital Europe, 2023-2024] vise à mobiliser et à renforcer la capacité des individus et des organisations à créer, adapter et explorer l'utilisation ciblée de solutions de santé numérique interopérables basées sur l'adoption partagée du format européen d'échange de dossiers de santé électroniques (EEHRxF) dans toute l'Europe ;
- le réseau des parties prenantes de la plateforme européenne sur la politique de santé [23] sur « l'orientation et formation du personnel de santé de demain » [depuis 2021] s'appuie sur le réseau thématique précédent (2020-2021) et poursuit la création d'une communauté d'expertise et de pratique autour de l'évolution des compétences requises pour le personnel de santé de l'UE.

De plus, la Commission européenne a déclaré 2023 l'année européenne des compétences [24] afin d'identifier et de présenter les meilleures pratiques en faveur de la main-d'œuvre européenne ; combler les pénuries de compétences ; et de promouvoir le perfectionnement des compétences et la reconversion. L'initiative repose sur le fait qu'une main-d'œuvre dotée des compétences adéquates favorisera une croissance durable, augmentera l'innovation et soutiendra la compétitivité des entreprises. En particulier, les transitions verte et numérique offriront de nouvelles opportunités aux personnes et à l'économie Européenne.

Initiatives en matière de planification des effectifs

En 2012, la Commission européenne a adopté le premier « plan d'action pour le personnel de santé de l'UE » [25], dans le cadre du Paquet Emploi, qui visait à stimuler la reprise économique dans l'UE en ciblant les emplois dans l'économie verte, les TIC, et les soins de santé et l'aide sociale. Les États membres ont été soutenus dans la mise en place des capacités de formation efficaces et dans la diminution de l'inadéquation des compétences du personnel de santé en anticipant les besoins futurs en matière de compétences et en renforçant le développement professionnel continu.

En plus de Stratégie européenne en matière de compétences 2016 et afin d'encourager les activités de planification du personnel de santé, la Commission européenne a établi une action commune 2013-2016 sur la planification du personnels de santé, suivie en 2017 par le projet 'Réseau d'experts en planification et prévision en matière de personnel de santé' (SEPEN) qui encourageait le partage de connaissances et d'expertise en matière de personnel de santé en développant un réseau, en cartographiant les politiques en matière de personnel de santé dans tous les pays de l'UE, en offrant un soutien à la planification du personnel de santé et en publiant et expliquant les actions ci-dessus. Le projet a duré 2 ans et a établi une communauté active afin de lutter contre les problèmes liés à la planification et à la politique du personnel de santé et aider tous les États Membres de l'UE à participer aux activités de développement en matière de personnels de santé.

La planification des effectifs est actuellement au cœur de l'action commune HEROES [EU4Health, 2023-2026] qui vise à renforcer les capacités de planification du personnel de santé et garantir un futur personnel de santé accessible, durable et résilient. HEROES se concentre sur la création (i) d'une expertise permettant de planifier les besoins en personnel de santé, (ii) d'outils de prévision et de méthodologies de planification pour relever les défis futurs en matière de personnel de santé, et (iii) de compétences permettant de gérer efficacement les activités de planification et de prévision du personnel de santé.

L'initiative de formation dans le cadre du programme EU4Health contribue aux efforts de mise à jour des compétences des professionnels de la santé. Sept projets lancés au printemps 2023 soutiennent le développement professionnel du personnel clinique et non clinique, en mettant l'accent sur les compétences numériques et d'autres compétences nécessaires pour construire des systèmes de santé pérennes.

L'instrument d'appui technique contribue à combler le déficit en matière de compétences numériques dans le domaine des soins de santé grâce à l'initiative phare 'Digital Skills for Digital Transformation of Health and Care Systems' (Compétences numériques pour une transition numérique des systèmes de santé et de soins). De plus, le projet sous Horizon Europe 'Healthy Citizens 2.0' se concentre sur les compétences numériques des patients et le programme 'Digital Europe' soutient les initiatives visant à développer des compétences numériques avancées, y compris dans le domaine des soins de santé.

Politiques existantes sur le vieillissement du personnel de santé

Le vieillissement de la population en Europe soulève de nombreuses questions et inquiétudes concernant l'emploi, les conditions de travail, le niveau de vie et le bien-être, la viabilité des systèmes de pension et l'offre de main-d'œuvre [26]. En 2013, les partenaires sociaux sectoriels du secteur hospitalier, EPSU et HOSPEEM, ont adopté des lignes directrices et des exemples de bonnes pratiques pour répondre aux défis du vieillissement des effectifs [27]. En 2017, les taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) étaient nettement plus élevés que ceux des autres principaux groupes d'âge [28]. La même année, les partenaires sociaux intersectoriels européens ont signé « l'accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle » [29], s'engageant à faciliter la participation active des travailleurs âgés et à leur permettre de rester plus longtemps sur le marché du travail. La Commission européenne a de son côté lancé le « Partenariat européen pour l'intégration » afin d'offrir aux réfugiés des possibilités d'intégration sur le marché du travail européen [30].

En 2020, la Commission a relancé le partenariat pour l'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché du travail, conformément aux principes du socle européen des droits sociaux. Parallèlement, l'Année européenne des compétences 2023 visait à attirer des compétences et des talents extérieurs à l'Union européenne, notamment en renforçant les possibilités d'apprentissage et la mobilité et en facilitant la reconnaissance des qualifications.

Outre les initiatives de l'UE, les États membres européens testent différents modèles et adoptent des mesures visant à contrer la pénurie de personnel de santé et à surmonter les défis liés à leur recrutement et rétention. En France, les professionnels de santé peuvent continuer à travailler à temps partiel lorsqu'ils atteignent l'âge légal de la retraite. En Belgique, les hôpitaux autorisent les infirmières de plus de 55 ans à travailler 32 heures par semaine tout en percevant un salaire à temps plein. L'Estonie et la Lettonie, a augmenté les salaires et favorisent le développement professionnel et l'amélioration des conditions de travail, afin de rendre les secteurs de la santé et des soins plus attrayants.

Partenaires BeWell



UNIVERSITY OF
THESSALY



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO



Partenaires Associés



Pacte pour les compétences :
Partenariat à grande échelle pour l'écosystème de santé
Il a pour vocation de réunir tous les acteurs de la santé impliqués dans le développement des compétences

Rejoignez-nous pour



Se mettre en relation et échanger des informations et des bonnes pratiques avec d'autres acteurs clés en Europe.



Partager vos engagements en cours ou à venir en matière de perfectionnement et de transformation **des compétences**.



Rejoindre les groupes de travail du partenariat et participer à la rédaction des **résultats**.



Discuter de la stratégie BeWell de développement des compétences.

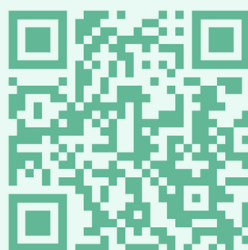


Participer aux différentes activités proposées par les groupes de travail du partenariat, tels que les ateliers, les contributions aux documents stratégiques, les actions pilotes en matière d'éducation et de formation.



Accéder à des ressources et des outils spécifiques produits par la Commission européenne, notamment un centre de mise en réseau, un centre de connaissances et un centre d'orientation.

En savoir plus







Cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne sous la convention de subvention numéro 101056563.

Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'EACEA. Ni l'Union européenne ni l'autorité qui l'accorde ne sauraient en être tenues pour responsables.