

Cette stratégie a été lancée par un consortium multipartite appelé **BeWell**, cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne (convention de subvention numéro 101056563).

Dans le cadre du projet BeWell, nous avons l'intention de révolutionner les soins de santé en promouvant un écosystème durable, équitable et solide. Notre engagement consiste à fournir une proposition détaillée pour une collaboration sectorielle efficace.

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**. Elle **appelle à investir dans les conditions adéquates** de la transformation numérique et écologique. Elle **encourage 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. **Les résultats attendus sont entre autres la capacité des professionnels de la santé et de soins à fournir des soins de haute qualité et à améliorer leur propre bien-être**. Finalement, à travers la stratégie, nous visons à doter les professionnels de la santé et de soins de compétences numériques et de gestion environnementale qui peuvent contribuer à de meilleurs résultats en matière de santé pour tous.

Cette stratégie ([VERSION COMPLETE ICI](#)) est développée en deux versions. **Ce document constitue la première version**, rédigée par les membres du consortium BeWell. En juin 2024, nous lançons une **consultation publique en ligne, jusqu'en décembre 2025**, afin de développer **la seconde version de la stratégie**. La version finale de la stratégie doit donc devenir une stratégie créée par et pour toutes les parties prenantes de l'écosystème de la santé et des soins. La version finale de la stratégie BeWell sera publiée en juin 2026 et définira **un ensemble précis d'activités, des points de contrôle et de résultats pour compléter et soutenir les actions de mise en œuvre de la stratégie**.

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. Tout comme un système de santé résilient est le fondement de la résilience sanitaire, économique et sociétale, un personnel de santé et de soins résilient et efficace est le fondement de **systems de santé et de soins efficaces**. La capacité et la préparation du personnel à relever les défis actuels et futurs découlant des mégatendances, telles que la prévalence croissante des maladies non transmissibles, le changement climatique et l'évolution démographique, sont essentielles. **Aussi, cette 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.**

Les opportunités en matière de compétences de gestion environnementale et numériques peuvent aider les professionnels de la santé et de soins à : 1. acquérir une meilleure compréhension systémique de la manière dont les solutions numériques et écologiques peuvent contribuer à de meilleurs résultats en matière de santé ; 2. effectuer des tâches de manière plus efficace et mieux organiser le travail ; 3. réduire la charge de travail administratif et améliorer la tenue des dossiers ; 4. prendre de meilleures décisions pour les patients, en connaissance de cause, fondées sur des données probantes ; 5. améliorer la qualité des soins à travers la prévention, la promotion et les soins, contribuer à la réduction des inégalités en matière de santé, et soutenir l'amélioration de la rentabilité des systèmes de santé par une augmentation de la valeur des soins et, enfin, plaider pour de meilleures approches multidisciplinaires, afin d'augmenter la valeur de la promotion de la santé, de la prévention des maladies et des soins.



MAIS la mise en œuvre de la stratégie 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. Cela inclus : 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.

OBJECTIFS

Cette stratégie du 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 :

- **1: évaluer l'inadéquation des compétences du personnel de santé et de soins** et favoriser le transfert de connaissances
Comment ? En :
 - >identifiant les besoins en matière de compétences de leur personnel.
 - >assurant la diffusion des informations, des bonnes pratiques et des connaissances.
 - >recueillant et analysant des données sur la manière dont l'inadéquation des compétences peut affecter les performances.

- **2: améliorer et promouvoir des niveaux adéquats de culture et de compétences numériques** pour le personnel de santé et de soins
Comment ? En :
 - >alignant les compétences numériques identifiées pour le personnel de santé et de soins, avec les aptitudes et compétences existantes.
 - >reconnaissant l'émergence de nouveaux rôles numériques.
 - >impliquant 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).

- **3: améliorer et promouvoir la culture et les compétences de gestion environnementale du personnel de santé et de soins**
Comment ? En :
 - >alignant les compétences identifiées et dites "vertes" pour le personnel de santé et de soins avec leurs aptitudes et compétences existantes.
 - >reconnaissant l'émergence de nouveaux rôles liés à l'environnement.
 - >impliquant 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.

>promouvant des approches inclusives pour l'accès à l'éducation et aux formations sur les technologies et les compétences en gestion environnementale.

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

Comment ? En :

>Encourageant la résolution de problèmes, la réflexion critique et la communication effective comme éléments essentiels dans la transition numérique et écologique.

>Facilitant la collaboration pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle pour favoriser une approche plus intégrée des compétences à travers la prévention et de soins.

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

Comment ? En :

>mettant à profit les bénéfices des technologies numériques et des avancées écologiques, pour lutter contre les problèmes de santé mentale et physique et ses défis.

- **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.

Comment ? En :

>cherchant et créant des méthodes d'enseignement innovantes qui faciliteront et enrichiront la vie professionnelle du personnel de santé et de soins.

>promouvant le DPC et l'ATLV comme partie intégrante du travail quotidien du personnel de santé et de soins.

>soutenant 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.

En ce qui concerne le perfectionnement et la transformation aux *niveaux local/régional, national et européen*, la stratégie recommande les actions de mise en œuvre concrètes ci-dessous.



RECOMMANDATIONS DE LA STRATEGIE

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

- **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.
- 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.

- **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.
- **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.

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 :

- **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 fassent une priorité de leur agenda.
- **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.
- **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.
- **Intégrer la stratégie de développement des compétences au sein des stratégies nationales en matière de santé,** d'éducation, de formation et d'emploi, et adapter ces programmes en fonction des ressources et des contraintes existantes.

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:

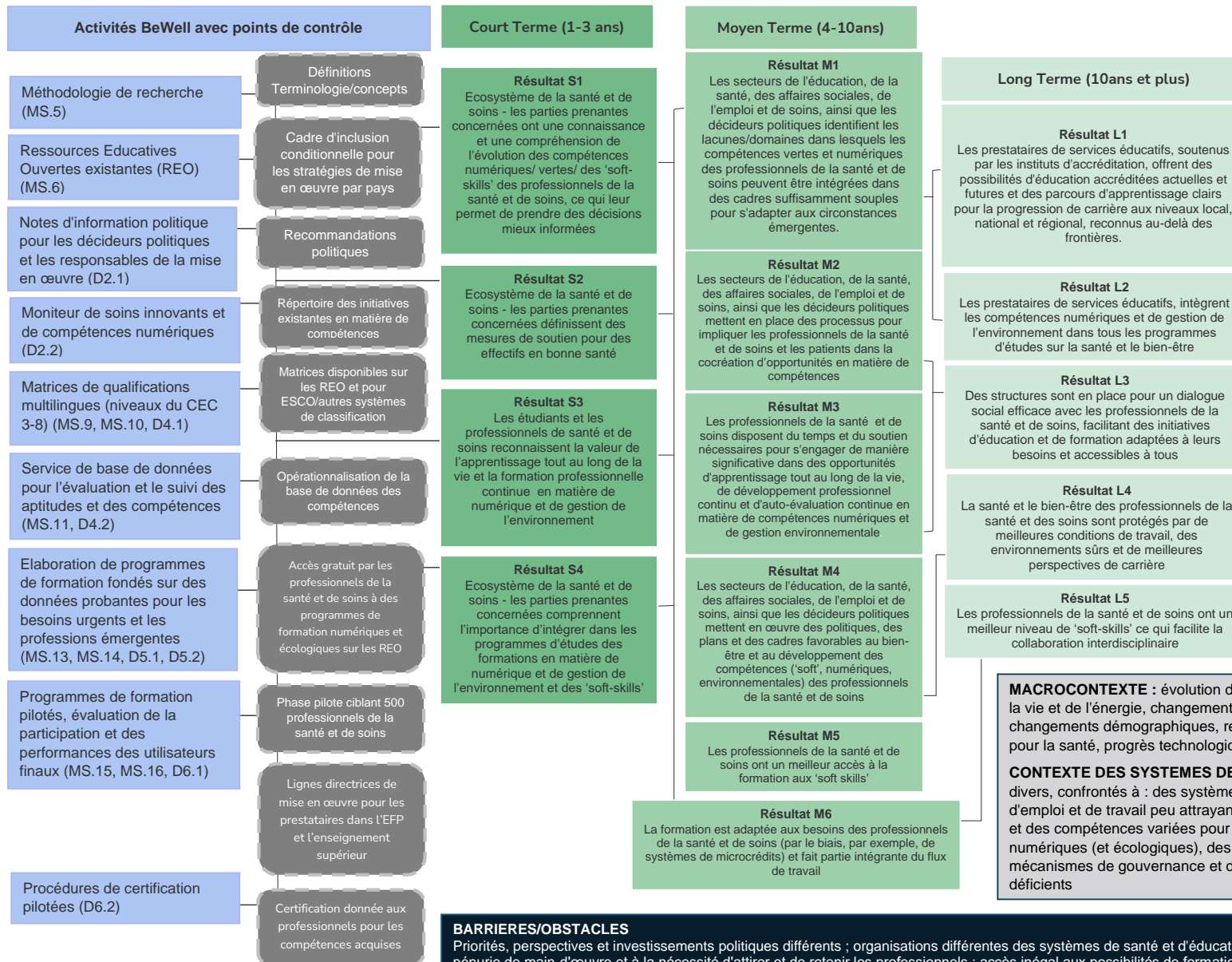
- **Continuer à promouvoir l'agenda en matière de compétences numériques et de gestion environnementale en soutenant des initiatives, des projets, des réseaux et des collaborations à l'échelle européenne.** Le déploiement de normes, des standards, des politiques et des règlements sont nécessaires pour 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.

- **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.
- **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.
- **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.

Le cadre de **la théorie du changement** reflète les contributions, les résultats et la vision que l'initiative BeWell aspire à réaliser. Élaboré dans le cadre d'un vaste **processus de cocréation avec les partenaires du secteur de la santé et des soins**, ce cadre vise à évaluer l'efficacité de la stratégie dans la création d'une dynamique en faveur de meilleures conditions de perfectionnement et de transformation des compétences du personnel de santé et des soins dans le cadre d'une transition numérique et écologique.

CADRE DE LA THEORIE DU CHANGEMENT - DIAGRAMME



Éléments dont le projet dépend, mais qui dépassent son champ d'application :

- amélioration des capacités, de la planification et des conditions de travail des professionnels de la santé
- engagement politique



IMPACT
 Les professionnels de la santé et de soins seront dotés de compétences numériques et de gestion environnementale afin de protéger et de promouvoir de meilleurs résultats en matière de santé pour la société, et seront activement impliqués dans les technologies numériques et vertes.

MACROCONTEXTE : évolution du paysage géopolitique, crise du coût de la vie et de l'énergie, changement climatique et crise environnementale, changements démographiques, reprise COVID-19, nouvelles menaces pour la santé, progrès technologiques rapides, cadres législatifs variés.

CONTEXTE DES SYSTEMES DE SANTE : les pays sont, à des degrés divers, confrontés à : des systèmes de santé fragiles, des conditions d'emploi et de travail peu attrayantes, des inadéquations de compétences et des compétences variées pour faire face aux nouveaux développements numériques (et écologiques), des investissements insuffisants, des mécanismes de gouvernance et de gestion des professionnels de la santé déficients

BARRIERES/OBSTACLES
 Priorités, perspectives et investissements politiques différents ; organisations différentes des systèmes de santé et d'éducation ; défis liés aux conditions de travail, à la pénurie de main-d'œuvre et à la nécessité d'attirer et de retenir les professionnels ; accès inégal aux possibilités de formation ; déserts médicaux et risques de fuite des cerveaux.