



« Planification autonome »



Home Vallée de la Jagne

Présentation à l'assemblée des membres AFISA du 24.11.2025

Genèse du projet

Une inspiration concrète

En décembre 2022, la revue *Artiset* présentait le projet de “planning mensuel élaboré par l’équipe” d’un EMS zurichois.

Cette approche s’inscrivait dans la continuité de la Gestion des prestations collectives (GPC), développées par le prof. François Gonin, pratiquées au Home de la Jigne.

Link: <https://www.curaviva.ch/News/UPGRADE-Wenn-das-Team-den-monatlichen-Dienstplan-selbst-organisiert-Teil-2/oMOTIIrE/PEZNL/?q=>

Bref rappel des GPC

Les GPC sont l'équivalent collectif des évaluations périodiques individuelles.

Chaque équipe évalue ses prestations selon ses propres indicateurs et définit des mesures pour la nouvelle période. Le processus renforce l'autonomie et la responsabilité partagée.

Concept : une approche participative

01

Planification participative

Les ASSC et auxiliaires de santé saisissent leur planning via un accès dédié sur le logiciel Tipee.

02

Résolution collective

Les ajustements nécessaires sont discutés et résolus en équipe, favorisant le dialogue.

03

Intervention minimale

La hiérarchie n'intervient qu'en dernier recours, selon des règles claires et transparentes établies collectivement.

Objectifs du projet de la planification autonome

Conciliation optimale

Répondre aux besoins du personnel en renforçant autonomie, satisfaction et fidélisation des collaborateurs.

Implication collective

Favoriser la compréhension des enjeux et l'engagement actif de chaque membre dans le processus de planification.

Allègement managérial

Soulager les responsables d'équipes d'une tâche chronophage et souvent source de tensions interpersonnelles.

Avantages pour tous

Autonomie renforcée

Chaque soignant choisit ses horaires selon ses préférences personnelles, favorisant motivation et satisfaction au quotidien.

Flexibilité accrue

Meilleure adaptation aux changements personnels et professionnels, permettant un équilibre vie privée-vie professionnelle optimal.

Équité et transparence

Accès égal aux informations et opportunités pour tous, limitant les perceptions de favoritisme et renforçant la cohésion.

Mise en œuvre pilote



Durée

6 mois à partir de la décision de lancement du projet pilote.



Équipe sélectionnée

Une équipe à la communication fluide et au fonctionnement harmonieux, prête à relever le défi.



Préparation

Formation préalable complète et communication claire des nouvelles règles à tous les participants.



Rôle de l'ICUS

Accompagnement actif, coaching bienveillant, tout en maintenant la responsabilité juridique.

Chronologie de la mise en œuvre

1

Septembre 2024

Formation

Préparation de l'équipe Iris avec sessions théoriques et pratiques, présentation de Tipee, discussion des règles et meilleures pratiques.

2

Novembre 2024

Démarrage

Première utilisation du système par l'équipe. Suivi continu par l'ICUS pour assurer la fluidité et effectuer les ajustements nécessaires.

3

Mars 2025

Évaluation

Feedback des soignants et responsables, analyse des indicateurs de performance et de satisfaction, proposition d'ajustements futurs.

Règles principales de planification

Cadre opérationnel

- 6 ou 5 soignants par jour selon les besoins
- Prise en compte des journées particulières (fêtes)
- Jours consécutifs selon le taux d'emploi
- Équilibre gardes et horaires coupés

Limites et échéances

- Moyenne hebdomadaire : **max 50h pour un 100%**
- Maximum **3 désirs de congé** par personne
- Solde mensuel : **±16h maximum**
- Finalisation : **jusqu'au 20 du mois**

Note importante : L'ICUS conserve la planification des apprenti(e)s, stagiaires et infirmier(ère)s compte tenu de la coordination complexe requise ainsi que des vacances de l'ensemble de l'équipe.

Un bilan positif



Unités actives

La planification autonome est aujourd'hui effective dans les 3 unités de soins du HVJ.

Les équipes

Après quelques réticences initiales, adaptation rapide et reconnaissance du sens et de l'équité du système.

Les ICUS

Le lâcher-prise demande un temps d'adaptation, mais la délégation renforce finalement l'efficacité et évite le sentiment d'inéquité.

L'efficacité

Allocation plus souple des ressources, mieux adaptée aux besoins réels et préférences individuelles.

Clés du succès et enjeux futurs



Implication active

L'ICUS comme partenaire engagé du projet, pas seulement comme superviseur.



Participation engagée

Les membres de l'équipe contribuent activement au succès collectif.



Communication ouverte

Dialogue continu indispensable pour résoudre problèmes et ajuster les pratiques.

Enjeux à relever

Coordination et cohérence

Garantir une couverture complète sans surcharge ni sous-effectif,

Gestion des exceptions

Anticiper et gérer efficacement les ajustements de dernière minute et situations imprévues.

Responsabilité partagée

Les soignants doivent équilibrer leurs préférences avec les besoins du fonctionnement et de ses collègues.

| Work number | | | | | | | | |
|-------------|------|-----|------|-----|-----|-----|----|--|
| Mon | Tues | Wed | Thur | Fri | Sat | Sun | | |
| | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 9 | |
| 7 | 8 | 6 | 7 | 8 | 10 | 12 | 11 | |
| 10 | 19 | 11 | 16 | 15 | 19 | 23 | 23 | |
| 13 | 19 | 28 | 27 | 26 | 26 | 23 | 29 | |
| 20 | 29 | 29 | 29 | 23 | | | | |

Merci de votre attention