

Question écrite N° 3604

Gestion des équipes au sein de l'administration cantonale : une priorité ?

Loïc Dobler (PS)

Réponse du Gouvernement

Le Gouvernement répond comme il suit aux quatre sous-questions regroupées dans la présente question écrite :

1. Quelles sont les exigences en matière de formation en management pour les ministres, les chefs de service et plus largement pour les personnes en charge d'une équipe ?

En matière de formation continue, le Gouvernement agit principalement via deux axes : le perfectionnement professionnel et le programme annuel de formation continue de la République et Canton du Jura.

Le perfectionnement professionnel consiste à soutenir les collaborateurs qui souhaitent réaliser, auprès d'un organisme de formation, un cours de courte durée, un CAS (Certificate of Advanced Studies), un DAS (Diploma of Advanced Studies), un MAS (Master of Advanced Studies), un brevet fédéral, etc.

Le programme annuel de formation continue de la République et Canton du Jura propose lui des formations spécifiques de courte durée dispensées par des spécialistes externes ou des experts internes, ainsi qu'un parcours de formation.

Outre le développement de compétences professionnelles, un parcours de formation permet de mettre en relation des collaborateurs de différents services qui vivent des réalités parfois différentes avec des enjeux souvent similaires, ce qui permet de créer une émulation positive au sein de l'Administration cantonale. Cette plus-value est indispensable dans une logique de gestion des compétences.

Le premier parcours mis en place concerne les responsables d'équipe. La première volée a débuté en septembre 2023 et la seconde est planifiée pour septembre 2024. Cette formation aborde notamment les thèmes suivants : communication et relations, direction d'une équipe, décisions et gestion du changement, organisation personnelle et conduite au sein d'une administration publique. Elle est obligatoire pour les chefs de service, les chefs de service adjoints, les délégués et les responsables de secteur. Les autres responsables d'équipe peuvent y participer selon les besoins.

Le Gouvernement se penche actuellement sur le développement progressif de parcours de formation pour toutes les fonctions clés de l'Administration cantonale : collaborateurs scientifiques, collaborateurs administratifs, etc. Un programme spécifique pour les chefs de département qui ne bénéficiaient jusqu'à présent pas de formation continue est également en cours de préparation.

2. Est-ce que les collaborateurs qui gèrent une équipe se voient « classer » différemment dans l'échelle salariale dans le cas où ils n'ont pas de formation en management ou gestion d'équipe ?

En vertu de l'article 19, alinéa 1, du décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411 ; ci-après : le décret), chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'Etat fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification. L'alinéa 2 précise que les critères d'évaluation sont liés aux exigences et aux charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction.

L'article 11, alinéa 2, du décret mentionne que lorsque l'intéressé ne dispose pas de la formation ou de l'expérience exigée par la description de la fonction et du poste, le traitement initial est arrêté à une classe inférieure. Le traitement est adapté dès que l'intéressé satisfait aux exigences requises.

Dans ce contexte, si la description de la fonction ou le poste exige d'être au bénéfice d'une formation spécifique en management, le traitement du titulaire sera arrêté à une classe inférieure à celle de sa fonction s'il n'est pas au bénéfice du titre requis. L'article 6 de l'ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411.01) précise le nombre de classes de traitement à déduire en cas de défaut de formation ou d'expérience.

La liste des fonctions et leur classification sont publiées dans l'arrêté fixant la classification des fonctions et des tâches particulières du personnel de l'Etat (RSJU 173.411.21).

3. Est-ce qu'il est envisagé une collaboration avec l'Etat de Neuchâtel quant à la formation évoquée ci-dessus ?

En matière de formation continue, le canton du Jura collabore avec le canton de Neuchâtel, ainsi qu'avec tous les autres cantons romands.

Pour la formation des responsables d'équipe, le Gouvernement préconise en premier lieu le parcours de formation qu'il vient de mettre en place. Les bilans intermédiaires sont positifs.

En parallèle et en fonction des besoins, un collaborateur peut tout à fait réaliser un CAS en Gestion publique auprès d'un institut spécialisé en la matière grâce au soutien possible en matière de perfectionnement professionnel.

4. En cas de difficultés relationnelles entre un-e chef-fe de Département et ses cadres, est-ce qu'il existe une procédure autre que celle du groupe de confiance ?

Comme mentionné dans la question, conformément à l'article 56a, alinéa 1, de la loi sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11), tout employé rencontrant des difficultés sur son lieu de travail peut faire appel au groupe de confiance, composé de médiateurs, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité. Actuellement, les prestations assurées par le Groupe de confiance sont fournies par un partenaire externe à l'Administration cantonale, sous la gouvernance de la Fondation O2.

Le Gouvernement peut également confier cette tâche à des employés de l'Etat ou mandater un partenaire externe suisse, public ou privé.

Par ailleurs, le Service d'aide et de conseils aux employés (SACE) est à disposition des employés pour leur fournir un soutien ou un conseil psychologique individuel, pour tout mal-être.

Dans une telle situation, le Gouvernement privilégie avant tout le dialogue.

Delémont, le 30 avril 2024



Certifié conforme par le chancelier d'Etat
Jean-Baptiste Maître