

Directive n°26 – Formation continue

Émetteur	Anthony Vieira, Directeur
Entrée en vigueur	1^{er} septembre 2025
Mise à jour	Remplace l'annexe 3 « Règlement sur la formation continue » adoptée le 13.12.2007, anciennement ARASMA

1. Champ d'application

La présente directive s'applique à tout-e collaborateur·trice au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'ARASMAC, travaillant à temps complet ou à temps partiel et occupant un emploi permanent.

2. But

Dans le but de garantir la qualité et l'efficacité des prestations, l'ARASMAC met en place les mesures propres à développer les compétences professionnelles et personnelles de son personnel.

3. Définition

La formation continue couvre l'ensemble des activités permettant :

- D'accroître l'efficacité professionnelle ;
- D'adapter les connaissances aux besoins de l'organisation et de la population, de mettre à jour les acquis en vue d'anticiper les évolutions futures ;
- D'acquérir de nouvelles compétences, tant dans le domaine du savoir-faire que du savoir-être.

4. Types de formation

Relèvent de la formation continue :

- a. Formation initiale à la fonction** : permet à un-e collaborateur·trice nouvellement engagé·e ou assumant une nouvelle fonction d'acquérir les bases nécessaires à la mission confiée et de se familiariser avec l'environnement de travail ;
- b. Perfectionnement professionnel** : vise à développer des compétences directement liées aux exigences professionnelles actuelles ou futures ;
- c. Développement personnel et acquisition de connaissances non professionnelles** : activités sans lien direct avec la fonction, mais pouvant contribuer au développement global de la personne.

5. Mise en œuvre

La politique de formation se décline comme suit :

- a. Formation à la place de travail** : utilisation des ressources et savoirs disponibles dans l'environnement immédiat ;

- b. Formation spécifique métier** : acquisition, maîtrise et développement de compétences propres à un métier ou à une fonction (interne ou externe) ;
- c. Formation de développement des cadres** : accroissement des capacités de conduite, de gestion, de communication et d'anticipation des changements, incluant l'adhésion aux valeurs de l'ARASMAC. Cette formation repose aussi sur la responsabilité et l'implication personnelles des cadres.

6. Identification des besoins

Les besoins de formation sont identifiés par la·le supérieur·e hiérarchique, en concertation avec le·la collaborateur·trice, sur la base de l'évaluation annuelle ou d'autres observations en cours d'année.

Les demandes sont formulées via le formulaire prévu à cet effet et transmises pour préavis à la hiérarchie.

Une fois l'ensemble des préavis rendus, la validation finale est effectuée par la·le Directeur·trice, dans la limite du budget annuel alloué par le CODIR.

7. Droits des collaborateur·trices

Chaque collaborateur·trice dispose d'un droit interne de 3 jours de formation par année civile, non cumulables, pour son perfectionnement professionnel en lien direct avec l'activité exercée. Pour les contrats à temps partiel, ce droit est calculé au prorata du taux d'activité, avec possibilité d'atteindre le droit prévu pour un taux plein si la formation est indispensable aux exigences actuelles ou futures de la fonction.

8. Devoirs des collaborateur·trices

Chaque collaborateur·trice est responsable de maintenir à jour ses compétences, de s'adapter aux évolutions internes et externes et de développer un niveau conforme aux exigences de son poste.

9. Évaluation des formations

Les supérieur·es hiérarchiques identifient et évaluent les besoins, favorisent la mise en pratique des acquis et mesurent l'impact des formations sur l'activité professionnelle.

10. Formation imposée

La Direction peut rendre obligatoire une formation jugée indispensable au bon fonctionnement du service.

Sauf exception, l'ARASMAC met à disposition le temps et les moyens nécessaires et prend en charge l'intégralité des frais. Si la formation est liée à l'exercice d'une nouvelle fonction, d'autres conditions peuvent s'appliquer.

11. Formations conséquentes et convention

Pour toute formation :

- Dont le coût pour l'ARASMAC dépasse CHF 3'000.- ;
- Ou dont la durée dépasse 10 jours ;
- Ou lorsque le salaire est maintenu à 100 % pendant la formation.

une convention de formation est établie. Celle-ci prend effet dès le premier jour de participation à la formation, et non à sa fin.

Le remboursement est dû si le·la collaborateur·trice démissionne volontairement :

- Dans l'année suivant le début de la formation : 100 % des frais engagés ;
- Dans la 2^e année : 2/3 des frais ;
- Dans la 3^e année : 1/3 des frais.

Les frais comprennent : coûts de formation, matériel, déplacements, hébergement et coût salarial du congé.

12. Congé non payé

Si la formation n'a pas d'intérêt direct pour l'employeur, celui-ci ne la finance pas mais peut accorder un congé non payé ou adapter l'horaire.

13. Désistement ou abandon

En cas de désistement ou d'abandon pour motifs personnels d'une formation non imposée, les frais engagés sont à la charge du·de la collaborateur·trice. Les cas de force majeure sont réservés.

14. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 1er septembre 2025 et remplace le règlement adopté le 13 décembre 2007.