

Lettre de cadrage 2026

Plan de développement des compétences 2027

Le plan de développement permet aux salariés de suivre des formations validées par l'employeur.

Convaincue de l'intérêt de développer les compétences de ses professionnels, la Fondation ILDYS consacrera à nouveau un budget significatif pour son plan de développement des compétences 2027, au-delà de ses obligations légales et conventionnelles.

Les échanges à l'occasion des entretiens professionnels permettront à l'encadrement de repérer les besoins individuels de formation.

Le plan de développement des compétences de la Fondation s'articulera autour d'actions de formations permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences en cohérence avec le projet stratégique de la Fondation.

Nous identifierons les actions de formation transversales communes aux pôles d'activité mais aussi des actions de formation plus spécifiques au secteur sanitaire, social et médico-social.

Une attention particulière sera portée aux projets de formation collectifs qui permettent à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de la formation continue.

L'encadrement veillera également à favoriser l'accès à la formation des salariés qui n'ont pas bénéficié de formation ces dernières années.

Conformément à notre accord de GPEC, des actions de formations pluriannuelles et des actions de formations qualifiantes seront retenues pour un montant représentant le ¼ de notre budget de formation.

Les orientations suivantes ont été retenues pour le plan de développement des compétences 2027 :

Les orientations transversales :

I - Les formations en lien avec les orientations institutionnelles de la Fondation

1. Formation à la sécurité et à la prévention (PRAP, Risques Psycho Sociaux, sécurité routière, urgence climatique, préparation retraite, gestion de l'agressivité, cybervigilance...).
2. Formation au management (management intergénérationnel – QVT – conduite du changement et conduite de projets).
3. Formations pour maintenir l'employabilité et développer les parcours professionnels (mobilité horizontale et verticale).
4. Formation aux applications métiers nécessaires à la transformation digitale et lutte contre la fracture numérique.
5. Formation pour développer une culture RSE.
6. Formation au tutorat.
7. Formation à la bientraitance et à l'éthique dans la prévention, le prendre soins et l'accompagnement de la personne.
8. Favoriser le travail en équipe.
9. Formation de l'encadrement à la prévention et à la gestion des faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes.
10. Former les professionnels à l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap.
11. La formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM).
12. Renforcer les compétences en prévention, promotion et éducation de la santé.
13. Formation à la sécurité et à l'hygiène informatique.

Les orientations spécifiques des pôles :

I - Pôle Sanitaire

1. Formations liées au développement de projets médicaux dans le cadre des nouvelles autorisations délivrées par l'ARS et des orientations du PRS Bretagne notamment oncologie (spécificités de la réadaptation pour les patients atteints de cancer) et gériatrie (prise en charge et évaluation gériatrique globale), locomoteur et neurologie (rééducation et réadaptation MPR).
2. Prise en charge des patients complexes (pathologies intriquées et/ou double besoin physique et psychique, plus particulièrement en pédiatrie et gériatrie).
3. Formations Basse Vision (instruction à la locomotion, spécialiste de l'aide à la vie journalière et DU Orthoptie basse vision).
4. Formations sur les Activités d'Expertises reconnues.
5. Formations PMSI, notamment démarche par chemins cliniques et CSAR.
6. Formations liées à la démarche de Certification :
 - ✓ Formation à l'annonce d'un dommage associé aux soins
 - ✓ Notions de bientraitance et prévention de la maltraitance, sécurisation du circuit du médicament et du parcours patient
 - ✓ Formation des professionnels aux dispositifs médicaux numériques (dont IA) afin que ces derniers connaissent les performances, conditions d'usage et limites
 - ✓ Formations à la gestion des situations sanitaires exceptionnelles
 - ✓ Formation à l'utilisation des logiciels métier (SILLAGE)
 - ✓ Formation au bon usage des antibiotiques
 - ✓ Formation sur le bon usage des mesures de contentions

II - Pôle Social

Axe 1 — Cadre légal et institutionnel

1. Secret professionnel et partage d'informations.
2. Responsabilité civile et pénale des professionnels.
3. Écrits professionnels et traçabilité.
4. Sensibilisation à la bientraitance

Axe 2 — Accompagnement éducatif et clinique

1. Approche des traumatismes et psycho-traumatismes.
2. Attachement et développement de l'enfant.
3. Gestion des comportements difficiles et violences.
4. Accompagnement des adolescents (sexualité, conduites à risque, radicalisation).
5. Soutien à la parentalité et travail avec les familles.
6. Approche interculturelle.

Axe 3 — Santé mentale et besoins spécifiques (axe étant partagé avec le SMR Pédiatrique du site de Ty Yann)

1. Troubles du comportement et troubles neurodéveloppementaux (TND, TSA, TDAH).
2. Prévention du suicide et repérage de la souffrance psychique.
3. Handicap et protection de l'enfance (double vulnérabilité).

Axe 4 — Posture professionnelle et travail en équipe

1. Posture éducative et distance professionnelle.
2. Gestion des conflits avec les jeunes et les familles.
3. Travail en équipe Transdisciplinaire.
4. Communication non violente.

Axe 5 — Prévention des risques professionnels

1. Prévention de l'épuisement professionnel.
2. Gestion du stress et des situations de crise.
3. Sécurité physique (agressivité, fugue, violence).
4. Risques psychosociaux.

III - Pôle Médico-social

1. Renforcer le pouvoir d'agir de la personne et la participation des proches aidants.
2. Poursuivre les formations sur les soins palliatifs et l'accompagnement de la fin de vie.
3. L'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes.
4. Poursuivre la formation de nos IDE à la certification des décès par les infirmiers diplômés d'Etat
5. Renforcer les approches non médicamenteuses.
6. Se former aux troubles du comportement sévères (Maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées).
7. Intelligence émotionnelle en contexte gériatrique et communication non violente appliquée au soin.
8. Culture qualité avancée et préparation continue à l'évaluation.
9. Leadership et posture d'influence territoriale.

IV- Pôle Ressources

1. Innovation managériale, sociale et organisationnelle.
2. Réformes de financement.
3. Accompagner la recherche et l'innovation pour soutenir l'expertise de l'accompagnement et du soin.
4. Transformation digitale.
5. Habilitations et prévention des risques techniques et de maintenance.
6. Formations spécifiques métiers.

Nous vous rappelons que chaque action de formation doit être assortie d'une priorité et d'un programme pour les actions individuelles (pré-chiffrage).

Les pôles préparent leurs plans de développement des compétences en concertation avec l'ensemble des services qui les compose. Pour cela, un niveau de priorité est indiqué lors de l'entretien devant chaque souhait de formation :

Priorité 1 : Action de formation indispensable pour l'année 2027

Priorité 2 : Action de formation nécessaire mais qui peut être décalée dans le temps

Priorité 3 : Action de formation distincte des attentes institutionnelles qui peut être différée

Nous vous informons que les entretiens professionnels relatifs à la campagne 2026 pourront être organisés jusqu'au 31 août 2026.

Enfin, le lancement de la campagne des entretiens professionnels est également l'occasion de rappeler aux salariés de plus de 58 ans qu'ils peuvent bénéficier d'un **entretien de fin de carrière** avec leur cadre de proximité. Cet entretien a pour objectif d'étudier les conditions favorables à une poursuite d'activité (adaptation du temps de travail, consultations « bien vieillir » ...) ou d'envisager l'organisation du départ à court ou moyen terme.

des Ressources Humaines



Éric
ESNAULT,
Directeur