

DIFFUSION GÉNÉRALE

RESSOURCES HUMAINES

Réf. : NI 20.132 RH-DC/EE/SV

Le vendredi 29 mai 2020

Entretiens professionnels

Campagne 2020

Nous vous informons que la campagne 2020 est ouverte du 2 juin 2020 au 15 septembre 2020. Notre prestataire Foederis ayant imposé un changement de version, l'application sera disponible dans un délai de 2 à 3 semaines.

Dans l'attente, et pour ne pas retarder la réalisation des entretiens, nous allons transmettre à l'encadrement une trame en format Word sur laquelle l'entretien pourra être réalisé. Le service des Ressources Humaines se chargera ensuite de saisir ces entretiens dans l'application Foederis.

Conformément à l'accord GPEC, désormais seul l'entretien professionnel sera organisé et enrichi par des points précédemment évoqués lors de l'entretien de progrès, au cours d'un unique rendez-vous entre le salarié et son responsable hiérarchique. Les salariés, à l'exception des cadres au forfait, bénéficieront d'un entretien professionnel tous les 2 ans au minimum.

L'entretien professionnel a pour objectif de créer un temps d'échange entre le salarié et son responsable sur ses projets professionnels et ses perspectives d'évolution.

C'est également lors de cet entretien que seront recensés les besoins en formation qui devront être priorisés par le responsable hiérarchique selon les axes de la lettre de cadrage.



Les formations individuelles et collectives prioritaires 1 devront toutes être accompagnées d'un programme et d'éléments de chiffrage avant le 15 septembre 2020.

David COGEN,
Directeur Général Délégué.

DIFFUSION GENERALE

Réf : DC/EE

Note d'information 2020

Pour affichage dans les services

Le 19/5/2020

Lettre de cadrage 2020

Plan de développement des compétences 2021

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre pour ses salariés. Il permet le développement des compétences et des qualifications en relation avec les projets d'une structure.

Prévoir et anticiper les besoins en compétences et qualifications, favoriser l'acquisition de savoir-faire et adapter les salariés seront les objectifs du plan de **la Fondation Ildys**.

Notre plan de développement des compétences 2021 reposera sur les projets de ses différents établissements mais aussi sur les besoins des salariés identifiés par les responsables hiérarchiques à l'occasion des entretiens individuels et notamment de l'entretien professionnel.

La politique de formation de la Fondation pour l'année 2021 sera ainsi élaborée autour d'actions de formations transversales communes aux établissements mais aussi d'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.

Des actions de formations pluriannuelles seront retenues pour un montant représentant le $\frac{1}{4}$ du budget annuel de formation.



Les actions de formation qualifiantes seront également retenues à hauteur du 1/4 du budget annuel de formation.

Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés (CPF, transition professionnelle, VAE...) pourront compléter les dispositifs de formation à l'initiative de la Fondation et favoriser ainsi la gestion des parcours professionnels.

Les orientations et thèmes retenus pour le plan de développement des compétences 2021 sont déclinés ci-après :

Les orientations transversales

I - Les orientations institutionnelles de la Fondation

1. Nouvelles approches managériales face au contexte socio-économique
2. Qualité de vie au travail
3. Les démarches éthiques et la bientraitance
4. Formations au changement et à la conduite de projet
5. L'engagement dans la mise en œuvre de La stratégie nationale des Aidants
6. Formation au management à distance, au management de crise

II - Les orientations en lien avec l'accompagnement des équipes

1. Mieux appréhender et gérer les situations d'agressivité et de violence
2. Améliorer la qualité de Vie au travail
3. Renforcer des compétences dans la prise en compte de La douleur et des soins palliatifs
4. Prévenir des risques physiques
5. Prévenir des risques juridiques (traçabilité des activités)
6. Poursuivre les Formations à la transmission d'informations entre professionnels
7. Développer l'approche de soins centrée sur le patient et la famille
8. Développer des topos sur les prises en charge spécifiques
9. Former à la déclaration et à l'analyse des événements indésirables
10. Se former aux gestes d'urgence
11. Déployer La démarche éthique dans l'accompagnement de la personne
12. Formation à la sécurité et à l'hygiène en prévention des situations de crise épidémique
13. Formation aux savoirs de base
14. Formation « préparation à la retraite »
15. Accompagnement des équipes aux changements organisationnels.

III - Les orientations techniques et de soutien aux activités

1. Actualiser et organiser les compétences en lien avec :
 - a. le système d'information
 - b. la gestion des ressources humaines
2. Le pilotage médico-économique
3. Le développement d'activités nouvelles par le biais des appels à projet

IV - Les orientations pour favoriser la démarche parcours

1. La démarche parcours, coordination du parcours, partage d'informations et responsabilité juridique
2. La prévention de la perte d'autonomie
3. La prévention des risques à tous les âges de la vie (La nutrition et les troubles alimentaires, Prévention des risques (infectieux, chutes, dénutrition...)
4. La transformation de l'offre médico-sociale, sociale et sanitaire
5. L'accompagnement des personnes en situation complexe (handicap, social, sanitaire,)
6. L'accompagnement des personnes présentant des troubles psycho-comportementaux et cognitifs
7. Le travail de nuit
8. l'acquisition de compétences pour conduire des démarches d'éducation et de promotion de la santé
9. La recherche et l'innovation
10. La notion de patient, d'usager, de bénéficiaire et de partenaire

Les orientations spécifiques des pôles

I - Pôle Sanitaire

1. Adaptation des organisations de soins pour une plus grande efficience
2. Circuit du médicament : sensibilisation aux risques, prise en charge de l'erreur médicamenteuse enjeux et bonnes pratiques
3. L'éducation thérapeutique du patient
4. La prise en charge globale de la douleur
5. Formation SILLAGE (prescription et traçabilité)
6. Appréhender l'étude de la pertinence des soins, de mesure de l'impact des soins
7. Formation aux gestes techniques
8. Formation à la télémédecine aux télé soins
9. Les connaissances fondamentales et renforcement des pratiques et des connaissances professionnelles

II - Pôle Social

1. Entretiens familiaux: approche centrée sur les solutions, perfectionnement
2. Analyses de pratiques (SAEA, PEAD et MECS)
3. Approche éducative centrée sur le parcours de l'enfant : le récit de vie (transversal au pôle social)
4. Faire équipe au tour du projet d'établissement
5. De développement du numérique, de la Bureautique, des nouvelles technologies au service de l'accompagnement des enfants et adolescents

III - Pôle Médico-social

1. Prévenir l'aggravation de la perte d'autonomie de la personne âgée, améliorer sa santé,
2. Soutenir les Proches Aidants afin de pouvoir mieux accompagner leur proche en établissement ou à domicile, concilier Vie du Proche Aidant, Vie personnelle, Vie professionnelle.
3. Sécuriser le Circuit du médicament : sensibilisation aux risques, prise en charge de l'erreur médicamenteuse enjeux et bonnes pratiques
4. Développer, mettre en œuvre la transformation de l'offre (plateforme gériatrique, l'EHPAD hors des murs, plateforme personnes en situation de handicap)
5. La formation IDE de pratiques avancées en gériatrie-psychologie
6. Vivre et travailler auprès des personnes âgées, renforcer le travail avec les familles dans l'accompagnement de la personne âgée
7. Développer des compétences dans l'accompagnement des jeunes présentant des troubles multidys

IV- Pôle Ressources

1. Pilotage et tableaux de bord
2. Manager et accompagner l'innovation
3. Réformes de financement
4. Communication interne et externes
5. Habilitations et prévention des risques techniques et de maintenance

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 demandes en concertation avec l'ensemble des services qui les compose.

Priorité 1 : Action de formation indispensable pour l'année 2021

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 remercions pour votre précieuse contribution à l'élaboration de ce nouveau plan.

David COGEN

Directeur des Ressources Humaines