

Entretiens professionnels

Campagne 2021

Nous vous informons que les entretiens professionnels relatifs à la campagne 2021 pourront être organisés jusqu'au 31 août 2021.

Les **entretiens professionnels** visent à accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution **professionnelle** et à identifier leurs besoins de formation.

Les besoins en formation recensés à cette occasion devront être priorisés par les responsables hiérarchiques selon les critères de priorités précisés dans la lettre de cadrage ci-après.

Les formations individuelles et collectives prioritaires 1 devront toutes être accompagnées d'un programme et d'éléments de chiffrage.

Nous ferons également lors de cette campagne, et à l'occasion de la 6^{ème} année de la création de l'entretien professionnel, un bilan des entretiens réalisées et des formations suivies depuis 2014. A cet effet, l'encadrement remettra à l'occasion d'un échange avec chaque salarié, un document synthétique préparé par le service des ressources humaines, qui reprend les historiques de formations de chaque salarié.

Enfin, le lancement de la campagne des entretiens professionnels est également l'occasion de rappeler aux salariés de plus de 55 ans qu'ils peuvent bénéficier d'un entretien de fin de carrière avec leur cadre de proximité ou le service des ressources humaines. 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 d'un départ à court ou moyen terme.

Eric ESNAULT
Responsable Ressources Humaines



Lettre de cadrage 2021

Plan de développement des compétences 2022

La politique de formation de la Fondation, étroitement liée à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, contribue fortement, à travers son plan de développement des compétences à maintenir et adapter les savoir-faire nécessaires aux évolutions des activités de nos établissements. Anticiper les évolutions de métiers, développer l'employabilité par la mise en œuvre de parcours professionnels, prévoir les connaissances nécessaires, sont en effet des enjeux majeurs pour la Fondation ILDYS.

Le plan de développement des compétences 2022 reposera sur les projets de ses différents établissements mais aussi sur les besoins des professionnels identifiés par les responsables hiérarchiques à l'occasion des entretiens individuels et notamment de l'entretien professionnel.

Il sera construit autour d'actions de formation 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.

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 2022 :

Les actions transversales :

I - Les orientations institutionnelles de la Fondation

1. Formation au management (à distance - face au contexte socio-économique – de crise)
2. Formation au changement et à la conduite de projet
3. Qualité de vie au travail
4. Les démarches éthiques et la bientraitance
5. L'engagement dans la mise en œuvre de la stratégie nationale des Aidants
6. Se familiariser avec le numérique

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

1. Mieux appréhender et gérer les situations d'agressivité et de violence
2. Prévenir des risques (physique, gestes d'urgence, juridiques)
3. Développer l'approche de soins centrée sur le patient et la famille
4. Développer des topos sur les prises en charge spécifiques
5. Formation à la sécurité et à l'hygiène en prévention des situations de crise épidémique
6. Formation aux savoirs de base
7. Formation « préparation à la retraite »
8. Soutien aux aidants par la formation « Mieux connaître et comprendre la maladie d'Alzheimer et les maladies apparentées pour accompagner autrement »
9. Les nouveaux modes de management pour associer l'ensemble des salariés
10. Formation « Innovation »
11. Formation « Culture Maker »
12. Conférences sur les transitions numériques, écologiques et sociétales
13. Formation tuteur
14. Les techniques de recrutement

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 projets

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. L'accompagnement des personnes en situation complexe (handicap, social, sanitaire,)
5. L'accompagnement des personnes présentant des troubles psycho-comportementaux et cognitifs
6. Le travail de nuit et la lumniothérapie
7. Gérer les addictions
8. 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 et l'entretien motivationnel
4. La prise en charge globale de la douleur
5. Formation SILLAGE (prescription et traçabilité)
6. Formation aux gestes techniques
7. Formation à la télémedecines, aux télé soins
8. Les connaissances fondamentales et renforcement des pratiques et des connaissances professionnelles
9. Le refus de soins
10. Les méthodes traceurs (patient traceur, traceur ciblé)

II - Pôle Social

1. Entretiens familiaux : approche centrée sur les solutions, initiation
2. Analyses de pratiques
3. Approche éducative centrée sur le parcours de l'enfant : le récit de vie
4. Concevoir et adapter les projets de service en intégrant une dimension de parcours
5. L'accompagnement des situations complexes
6. Formation à la fonction de coordination d'équipe (le management transversal)
7. Le travail éducatif en binôme : vers la co-intervention

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 gérontologique, l'EHPAD hors des murs, plateforme personnes en situation de handicap)
5. Vivre et travailler auprès des personnes âgées, renforcer le travail avec les familles dans l'accompagnement de la personne âgée
6. Développer des compétences dans l'accompagnement des jeunes présentant des troubles multidys
7. L'éducation thérapeutique du patient et l'entretien motivationnel

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
6. Le télétravail

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 2022

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

Eric ESNAULT
Responsable Ressources Humaines

