

Lettre de cadrage 2024

Plan de développement des compétences 2025

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 2025, 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 2025 :

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, TMS-Pro, Risques Psycho Sociaux, sécurité routière, urgence climatique, préparation retraite, gestion de l'agressivité, cybervigilance...).
2. Formation au management (à distance - face au contexte socio-économique – de crise – 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.

Les orientations spécifiques des pôles

I - Pôle Sanitaire

1. Formations de mise en conformité des décrets en Soins Médicaux et de Réadaptation de 2022 (réforme de conditions d'implantation et de fonctionnement des autorisations).
2. Formations liés au développement de nouveaux projets médicaux dans le cadre de nouvelles autorisations ou nouvelles filières (notamment oncologie et gériatrie pour Roscoff et Brest et locomoteur et neurologie à Brest).
3. Formations PMSI.
4. Formations IPA.

II - Pôle Social

1. Se former pour mieux accompagner les enfants dans l'expression de leur sexualité.
2. Se former aux écrits professionnels.

3. Former les professionnels à l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap.
4. Se former pour faire face à l'agressivité et la violence verbale et physique des jeunes accompagnés.

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. Renforcer les compétences en prévention, promotion et éducation de la santé.
4. L'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes.
5. Former les professionnels à l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap.

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 2025

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 2024 pourront être organisés jusqu'au 31 août 2024.

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 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 du départ à court ou moyen terme.

Éric ESNAULT,
Directeur des Ressources Humaines

