

DIFFUSION GENERALE

Réf : DC/EE/ST

Note d'information 2019

Pour affichage dans les services

Le 22/03/2019

Lettre de cadrage 2019

Plan de Formation 2020

Le plan de formation 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 formation 2020 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.

La politique de formation de la Fondation pour l'année 2020 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.

Les orientations et thèmes retenus pour le plan de formation 2020 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

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

1. Mieux appréhender et gérer les situations d'agressivité et de violence
2. La nutrition et les troubles alimentaires
3. La prévention de la perte d'autonomie
4. La douleur et les soins palliatifs
5. Prévention des risques (infectieux, chutes, dénutrition...)
6. Prévention des risques physiques
7. Formation à la transmission d'informations entre professionnels
8. Approche de soins centrée sur le patient et la famille
9. Développer les topos sur les prises en charge spécifiques
10. Formation à la déclaration et à l'analyse des événements indésirables
11. Les gestes d'urgence

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

IV - Les orientations pour favoriser la démarche parcours

1. L'adaptation à la démarche parcours
2. La transformation de l'offre médico-sociale, sociale et sanitaire
3. L'accompagnement des personnes en situation complexe de handicap
4. L'accompagnement des personnes présentant des troubles psycho-comportementaux et cognitifs
5. Le travail de nuit
6. La prévention
7. La recherche et l'innovation
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, enjeux et bonnes pratiques
3. L'éducation thérapeutique du patient
4. La prise en charge globale de la douleur
5. Prise en charge de l'erreur médicamenteuse
6. Formation SILLAGE (prescription et traçabilité)
7. Appréhender l'étude de la pertinence des soins

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 autour du projet d'établissement
5. Bureautique

III - Pôle Médico-Social

1. Le renforcement des droits de la personne et la responsabilité professionnelle
2. Développer l'accompagnement non médicamenteux
3. L'accompagnement de fin de vie
4. La formation IDE de pratiques avancées en géronto-psychologie
5. Le projet de soins individualisé

IV- Pôle Ressources

1. Pilotage et tableaux de bord
2. Manager et accompagner l'innovation
3. Réformes de financement
4. Communication interne et externe
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 2019

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

