

La formation professionnelle

« Tout au long de la vie »

Constat :

- Nous sommes confrontés à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.
- à une évolution des modalités de prise en charge, des techniques, du contenu des métiers et de l'organisation du travail
- à une demande de réactivité toujours plus grande

Nous sommes dans un contexte de
« changement permanent »

La transformation de notre dispositif de formation professionnelle s'inscrit dans ce contexte et vise à remédier durablement au déficit possible de compétences et de qualifications au sein de nos entreprises.

Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont relevé le défi et de nouvelles dispositions ont été arrêtées.

Elles responsabilisent:

- Les employeurs, qui doivent désormais organiser la formation de leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle
- Les salariés en leur donnant les moyens de devenir acteur de leur évolution professionnelle.

Le nouveau dispositif

- Une volonté partagée des partenaires sociaux
 - Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003
- Une volonté politique
 - Loi relative au droit à la formation tout au long de la vie professionnelle du 4 mai 2004

Appropriation au niveau du secteur

- L'Accord de Branche du 23 décembre 2004

Fixant les orientations et les priorités des différents dispositifs de formation notamment :

- Favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation lors des recrutements
- Maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés
- Développer les parcours professionnels pour fidéliser le personnel
- Développer les compétences managériales
- Développer les actions de prévention et de gestion des risques
- Développer les compétences de nouvelles technologies et de démarche qualité.

Les objectifs poursuivis:

- Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience auxquels il participe.

Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition à développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre:
 - Du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise
 - Du Droit Individuel à la Formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative en liaison avec l'entreprise
 - Du droit au Congé Individuel de Formation (CIF) mis en œuvre à leur initiative.

- D'accroître le volume des actions de formation dispensée au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail.

Ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu.

-L'organisme Paritaire Collecteur Agrée
FORMAHP chargé en ce qui le concerne
de traduire les orientations et les priorités
retenues en projets innovants, adaptés aux
besoins spécifiques des établissements et
des salariés.

Le nouveau dispositif au sein de l'entreprise

Comment concilier les besoins de l'entreprise en terme :

- de compétences
- de qualifications

Avec les aspirations des salariés.

Sur la base des trois niveaux d'initiative dans la mise en œuvre de la formation.

- Employeur:
 - plan de formation
 - contrat de professionnalisation
 - période de professionnalisation
 - contrat d'apprentissage
- Employeur-salarié: - le DIF
- Salarié: - le CIF

La principale richesse de nos entreprises c'est son « personnel »

Nous avons mis en place un plan d'action

- Création d'un poste: Responsable Formation directement rattachée au Service des Ressources Humaines

Missions : - Assurer une veille sur la gestion des emplois

A partir : *des orientations stratégiques de l'établissement

*des évolutions réglementaires

*des évolutions de l'environnement

*de la pyramide des âges

- Organiser l'information et la formation

*de l'encadrement

*des représentants du personnel

*des salariés

- Participer à l'élaboration du plan de formation,

assurer sa mise en œuvre et son suivi.

- Établir des règles communes

Sur la base des orientations et priorités retenues par l'accord de branche,

- Nécessité de déterminer des règles objectives, explicites et lisibles de tous afin de :

- Rechercher un principe d'équité entre les salariés

- Rapprocher les besoins de l'entreprise à court, moyen et long terme avec les aspirations des salariés.

Ce pré requis passe par une discussion partagée avec les instances représentatives du personnel

- Premier temps

- information formation des instances représentatives du personnel sur le nouveau dispositif

- Deuxième temps

Sur la base des besoins de l'entreprise, déterminer :

- les modalités afin d'y parvenir
- les critères d'éligibilité

Avec un objectif principal :

Maintenir **l'employabilité** des salariés et favoriser leur évolution en interne.

L'employabilité est la capacité pour un salarié à conserver ou obtenir un emploi dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau.

L'employabilité d'un salarié suppose une gestion d'information portant sur :

- les emplois de demain et les profils requis
- les compétences et ses capacités d'adaptation personnelles
- les moyens de formation et d'acquisition de compétences
- les opportunités de carrières et de mobilité

Ainsi, dans le cadre du dialogue social, un certain nombre de règles ont été déterminées portant notamment :

- sur les modalités d'accès :
 - au contrat d'apprentissage
 - au contrat de professionnalisation
- dans le cadre du plan de formation, les actions relatives
 - à l'adaptation au poste de travail
 - à l'évolution des emplois et maintien dans l'emploi
 - au développement des compétences
- les modalités de mise en œuvre
 - des périodes de professionnalisation
 - des DIF
 - de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)¹⁶

Au delà de fixer des règles communes, cette démarche permet aux instance représentatives du personnel d'assurer leur rôle en matière :

- d'information des salariés sur le nouveau dispositif
- de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel

- Mise en place de l'entretien professionnel

Dans le cadre des projets de service

- temps privilégié

- échange entre le salarié et son responsable avec pour finalité :

- * d'exprimer les besoins de service en matière de compétences, de qualifications

- * d'identifier les besoins propres au salarié

- * comment les inscrire dans ce nouveau dispositif.

CONCLUSION

- La formation est un outil indispensable de réponse et d'anticipation à nos besoins.
- Le nouveau dispositif se met en place progressivement
- Il nécessite un temps incontournable de discussion partagée entre:
 - la Direction
 - les instances représentatives du personnel
 - les salariés

Si nous souhaitons atteindre son objectif principal :

«Rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle »

Afin que ce dernier puisse demain mieux vivre sa vie d'entreprise.

Les actions de formation que
la Clinique St Pierre a mis en
place pour favoriser
l'employabilité de ses salariés

En 2006, sur une moyenne de 497 salariés, 60,36% ont bénéficié d'une formation.

La Clinique St Pierre a consacré un budget de plus de 135 000 euros à la formation professionnelle, ce qui traduit une véritable volonté de développer les compétences de ses salariés.

Le plan de formation se décompose en 3 catégories d'action :

1. Adaptation au poste de travail

- Actions visant à apporter des compétences immédiatement utilisables en situation de travail
- La formation permet la tenue du poste dans sa configuration au moment de la formation
- Les compétences visées peuvent être spécifiques à l'entreprise

Exemples de formation :

- La fonction d'encadrement des services de soins
- Sécurité transfusionnelle
- Prise en charge de la douleur
- La prévention et lutte contre les infections nosocomiales
- La violence et l'agressivité en milieu de soins
- Le suivi du processus du bionettoyage pour l'ASH et l'ASD.

2. Évolution de l'emploi ou maintien dans l'emploi

- Actions visant à apporter des compétences utilisables à court ou moyen terme dans le périmètre de la qualification
- La formation permet d'anticiper sur un changement dans le poste (nouvelles fonctions ou activités, nouvelles techniques, nouveaux outils)
- Les compétences visées peuvent être spécifiques à l'entreprise

Exemple de formation :

- Accompagnement à la fin de vie et soins palliatifs
- Prise en charge de la douleur
- Gestion des risques
- Évaluation des pratiques professionnelles

3. Développement des compétences

- Actions visant à apporter des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié
- La formation permet d'anticiper sur un changement de qualification, ou bien d'élargir le potentiel du salarié en l'absence de modification de la qualification
- Les compétences visées peuvent être spécifiques à l'entreprise ou n'avoir aucun lien avec les activités de l'entreprise.

Exemples de formation :

- Formation des Aides Opératoires non diplômées conformément au Décret n°2006-347 du 10 mars 2006
- Formation IDE: lorsque qu'une aide-soignante bénéficie d'une formation en vue d'acquérir un poste d'infirmière
- Lorsqu'une infirmière acquiert des compétences en management (DU Management Infirmier) en vue de devenir responsable de service
- Évaluation des pratiques professionnelles

Les grands thèmes du plan de formation :

- Les évaluations des pratiques professionnelles
- La gestion globale des risques
- La prise en charge du patient douloureux
- Les soins palliatifs
- La prévention et lutte contre les infections nosocomiales
- La sécurité anesthésique
- La sécurité transfusionnelle
- La sécurité

La Clinique St Pierre finance de nombreux Diplômes Universitaires (D.U.) tels que :

- DU Management Infirmier
- DU Pharmacologie Oncologique
- DU Grossesses Pathologiques
- DU Prise en charge de l'urgence
- DU Soins Palliatifs

Le financement des ces D.U. se décompose en
3 parties :

1. Le DIF
2. Les périodes de professionnalisation
3. Le plan de formation

Les contrats d'apprentissage

En 2006, l'établissement compte 8 contrats d'apprentissage:

- 6 contrats d'IDE
- 1 préparateur pharmacie
- 1 DESS Gestion Hospitalière

Les contrats de professionnalisation

En 2006, l'établissement a embauché 2
personnes en contrat de professionnalisation.

L'une avec un contrat d'infirmière

L'autre avec un contrat d'informaticien