

Document N° 2

PROJET SOCIAL

ACTIONS

AVANT-PROPOS

Au-delà du texte mettant en lisibilité la politique sociale de notre établissement pour les 4 ans à venir, les participants au groupe de travail du Volet Social ont manifesté le souhait de mettre en place un système de gestion par projet.

Dans l'esprit des travaux du CTE et du CHSCT, conduits en commun par la Direction Générale et les partenaires sociaux, cette méthode permet d'identifier sous forme de fiche "Plans d'Action" les objectifs, les ressources à mobiliser, les facteurs de succès et de risques, les calendriers de réalisation et les indicateurs de suivi choisis.

Cette présentation s'inscrit dans la perspective de pérennisation d'un groupe de suivi du Projet Social, émanation de la Direction Générale et des instances consultatives du personnel, dont la mission sera grandement facilitée par cette objectivation des orientations décidées par l'établissement.

Ce procédé conserve la souplesse nécessaire puisque les résultats de suivi permettront une gestion dynamique des projets dans le respect des orientations du Projet Social, et en transparence entre les partenaires : réajustement d'objectifs, de ressources ou de délais, introduction de plans d'action complémentaires, etc...

Par ces caractéristiques, ce mode de formalisation nous semble participer de la culture qualité générale de notre établissement en matière de gestion administrative et de dialogue social.

SOMMAIRE

PROJET SOCIAL - ACTIONS

- **Elaborer** les tableaux prévisionnels de mouvements démographiques par catégories de personnels et par grands secteurs
- **Améliorer** l'accueil et l'encadrement des stagiaires para médicaux dans les services de soins
- **Proposer** des stages rémunérés de 8 semaines en fin de 3^{ème} année du cursus d'infirmière dans des secteurs réputés «difficiles» : Psychiatrie, blocs, gériatrie..
- **Gérer** un fichier de profils de postes au CHU
- **Promouvoir** des actions de formation dans les domaines définis comme prioritaires par l'établissement en introduisant notamment des actions communes entre la formation continue des personnels hospitaliers et la formation médicale continue
- **Intervention** d'un psychologue du travail auprès des agents et des équipes en difficulté
- **Faciliter** l'aménagement des postes de travail des agents ayant subi pour raison de santé une diminution de leur capacité de travail
- **Renforcer** le service suppléance médicale
- **Mesurer** les nuisances professionnelles et mettre en place un environnement matériel favorable
- **Assurer** la prise en charge des personnels victimes d'agression
- **Réorganiser** et évaluer la journée d'accueil des personnels nouvellement recrutés. Elaborer un livret d'accueil
- **Mettre en place** une «bourse à l'emploi» gérée sur intranet
- **Faire émerger** les souhaits d'évolution professionnelle des agents avec la collaboration des cadres
- **Prendre en charge** les formations diplômantes par la voie de la validation des acquis
- **Autoriser** chaque année au minimum 44 agents à suivre une scolarité au titre des études promotionnelles. Adapter cet objectif au développement de la validation des acquis

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 1 : Elaborer les tableaux prévisionnels de mouvements démographiques par catégories de personnels et par grands secteurs

PRINCIPE DIRECTEUR: I - Répondre aux besoins et aux évolutions de l'établissement

OBJECTIF STRATEGIQUE: 1a - Appliquer une gestion prévisionnelle des effectifs

OBJECTIF OPERATIONNEL: 1 - Anticiper les évolutions démographiques

GAINS ESCOMPTES :

Anticipation des évolutions démographiques pour assurer une bonne adéquation des ressources aux besoins en matière de ressources humaines.

Continuité qualitative et quantitative des ressources humaines en périodes de départs importants. Facilitation de la gestion par Pôles d'Activité.

RESSOURCES à MOBILISER :

Personnel de la DRH.

Requêtes BO sur C.Page pour obtenir les pyramides des âges par catégories socio-professionnelles et par agrégats d'UF constituant les grands CR pré pôlares.

FACTEURS de SUCCES et de RISQUES :

Stabilisation des périmètres de Pôles d'Activité.

Adaptation des requêtes BO pour agrégats des UF Dépenses concernées.

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL : 1^{er} semestre 2006

INDICATEURS de REUSSITE :

Production de tableaux "pyramides des âges" par catégories et par Grands CR, puis Pôles.

Production d'une analyse et de recommandations.

PERIODICITE de SUIVI : Annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 2 : Améliorer l'accueil et l'encadrement des stagiaires paramédicaux dans les services de soins.

PRINCIPE DIRECTEUR : I - Répondre aux besoins et aux évolutions de l'établissement

OBJECTIF STRATEGIQUE : 1a - Appliquer une gestion prévisionnelles des effectifs

OBJECTIF OPERATIONNEL : 2. Renforcer l'attractivité du CHU

GAINS ESCOMPTES :

Fidélisation des élèves et étudiants stagiaires para-médicaux par l'embauche à l'issue de la formation

RESSOURCES à MOBILISER :

- Groupe de Travail réunissant la Direction des Ecoles et la Direction des Soins.
- Actions de Communication : Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et médico-techniques, réunion des cadres supérieurs et des cadres.
- Participation de l'Unité de Qualitique et d'Evaluation Médicale pour élaboration d'un questionnaire de satisfaction et l'analyse des éléments recueillis avec le Directeur des Soins.

FACTEURS de SUCCES :

Implication des équipes et de l'encadrement

et de RISQUES :

Désintérêt pour cause de surcharge de travail

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL : Dernier trimestre 2006

INDICATEURS de REUSSITE :

- Production d'une charte ré- actualisée d'accueil et d'encadrement des stagiaires
- Satisfaction des stagiaires mesurée à l'aide d'un questionnaire.
- Nombre de stagiaires ayant déposé une candidature.

PERIODICITE de SUIVI : Annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 3 : Proposer des stages rémunérés de 8 semaines en fin de 3^{ème} année du cursus d'IDE dans des secteurs réputés "difficiles": Psychiatrie, Blocs, Gériatrie...

PRINCIPE DIRECTEUR : I - Répondre aux besoins et aux évolutions de l'établissement

OBJECTIF STRATEGIQUE : 1a - Appliquer une gestion prévisionnelles des effectifs

OBJECTIF OPERATIONNEL : 3. Gérer le recrutement à la sortie des Instituts de Formation

GAINS ESCOMPTES :

Fidélisation des étudiants stagiaires par engagement à exercer au moins un an au CHU à l'issue du stage rémunéré.

RESSOURCES à MOBILISER :

Concertation DRH, Direction des Ecoles et Direction des Soins pour définir une vingtaine de terrains de stage et organiser une action prospective vers les écoles.
Prise en charge financière d'une vingtaine de stages.

FACTEURS de SUCCES :

Implication des équipes.

et de RISQUES:

Désintérêt pour cause de surcharge de travail.

Non respect des engagements pris par les stagiaires rémunérés.

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL : Dernier trimestre 2006

INDICATEURS de REUSSITE :

Nombre de stages rémunérés.

Nombre de stages rémunérés suivis de recrutement.

et de recrutement d'une durée supérieure à 1 an.

PERIODICITE de SUIVI : Avril et juillet de chaque année.

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 4 : Gérer un fichier de profils de postes au CHU (Les Fiches Métiers nationales sont déjà disponibles sur le Site Intranet DRH)

PRINCIPE DIRECTEUR : I - Répondre aux besoins et aux évolutions de l'établissement

OBJECTIF STRATEGIQUE : 1b - Généraliser les profils de postes

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. Mettre en œuvre les profils de postes pour toutes les catégories d'emploi

GAINS ESCOMPTEES :

Base de référence commune et validée, des profils de postes du CHU.

RESSOURCES à MOBILISER :

Validation des profils "soignants" et de leurs mises à jour par la Direction des Soins. (par les autres directeurs pour les autres domaines).

Outil de gestion documentaire "VDOC"

Ressources de saisie.

FACTEURS de SUCCES :

Intérêt pour les cadres et pour les partenaires sociaux de disposer d'une base de référence.

Contrôle efficace de la conformité réglementaire.

et de RISQUES :

Lourdeur de la saisie et de la mise à jour.

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL : Premier trimestre 2007

INDICATEURS de REUSSITE :

Exhaustivité de la base de référence installée.

Mise à jour régulière annuelle.

PERIODICITE de SUIVI : Annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 5 : Promouvoir les actions de formation dans les domaines définis comme prioritaires par l'établissement, en introduisant notamment des actions communes entre la formation continue des personnels non médicaux et la formation médicale continue

PRINCIPE DIRECTEUR : I - Développer les compétences professionnelles pour répondre aux évolutions de l'établissement, des organisations sanitaires et des progrès médicaux

OBJECTIF STRATEGIQUE : 1d - Favoriser une Formation Continue adaptée aux évolutions des métiers et à l'organisation managériale et médicale de l'établissement

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. Identifier les besoins en Formation Continue en fonction du Projet d'Etablissement et du contexte général et élaborer des plans de formation

GAINS ESCOMPTEES :

Amélioration de la performance de l'établissement par une meilleure qualification de ses personnels, tenant compte de ses orientations stratégiques.
Pour les formations mixtes, créer une dynamique inter catégorielle en matière de management , de gestion des risques et sur l'évaluation des pratiques professionnelles

RESSOURCES à MOBILISER :

Concertation des Directions de la Formation Continue et des Ecoles / Directions des Ressources Humaines Médicales et non médicales /C° de la formation médicale continue / Le corps médical/ la C° des soins /l'Encadrement / les Partenaires Sociaux.

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL :

Chaque année, lors de l'élaboration des plans de formation.

INDICATEURS de REUSSITE :

Indicateurs figurant au Bilan annuel de la Formation Continue et de la FMC

PERIODICITE de SUIVI : Annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 6 : Intervention d'un psychologue du travail auprès des agents et des équipes en difficulté

PRINCIPE DIRECTEUR : II - Améliorer les conditions de travail

OBJECTIF STRATEGIQUE : 2 a - Réduire la pénibilité du travail

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. Prévenir et diminuer la charge psychique au travail

GAINS ESCOMPTES :

Augmenter le bien-être des agents au travail
Prévenir l'absentéisme lié au mal-être
Faciliter le dialogue entre l'encadrement et les équipes

RESSOURCES A MOBILISER :

- recrutement d'un psychologue du travail
- Mise en place d'une commission pluridisciplinaire des conditions de travail composée de représentants de la DRH, Directions de sites et fonctionnelles, DSI, Médecine de Santé au Travail et incluant une représentation des partenaires sociaux désignés par le CHSCT.

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- conduire les actions en concertation avec le CHSCT
- assurer un repérage pertinent des situations de crises
- conduire les actions selon une méthode rigoureuse légitimant les interventions du psychologue
- obtenir l'implication des cadres et des responsables médicaux dans la réalisation de l'objectif

Risques :

- défaut de coordination dans la gestion des situations

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL :

Recrutement dès 2006 d'un psychologue à 25 %
Augmentation progressive du temps d'activité en fonction des besoins et des possibilités budgétaires

INDICATEURS DE REUSSITE :

Rétablissement du dialogue dans les équipes
Démarrage d'un projet d'équipe à la suite de l'intervention
Meilleur présentéisme

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 7 : Faciliter l'aménagement des postes de travail des agents ayant subi pour raison de santé une diminution de leur capacité de travail

PRINCIPE DIRECTEUR : II - améliorer les conditions de travail

OBJECTIF STRATEGIQUE : 2a - réduire la pénibilité du travail

OBJECTIF OPERATIONNEL : 2. Prévenir et diminuer la charge physique et psychique au travail

GAINS ESCOMPTES :

Reprise de travail plus rapide après une absence prolongée
Diminution de l'absentéisme
Conditions de travail adaptées aux capacités des personnes réinsérées

RESSOURCES A MOBILISER :

- les directions et structures représentées au Comité Interprofessionnel de Réinsertion Professionnelle (CIRP) : directions de sites et fonctionnelles, DRH, DSSI, Médecine de Santé au Travail
- quotité de temps de travail de psychologue et d'ergonome pour l'étude d'aménagement de postes en concertation avec les Cadres
- les Cadres et les équipes concernés

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- gestion pluridisciplinaire des dossiers avec suivi du parcours des agents
- implication des Cadres pour l'aménagement des postes
- solidarité des équipes
- compensation du temps de travail qui ne peut être assuré par l'agent réintégré
- conduire les actions en concertation avec le CHSCT.

Risques :

- rejet des équipes
- absence d'implication des Cadres dans la démarche de réinsertion
- contraintes de fonctionnement des services

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL : 2006

INDICATEURS DE REUSSITE :

Nombre d'agents réinsérés au travail après une longue absence
Satisfaction des personnes réinsérées

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 8 : Renforcer le service de suppléance paramédicale

PRINCIPE DIRECTEUR : II - Améliorer les conditions de travail

OBJECTIF STRATEGIQUE : 2 b - Améliorer les conditions de vie au travail

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. Définir une politique de remplacement

GAINS ESCOMPTEES :

Assurer une meilleure réactivité face aux demandes de remplacement.
Prévenir l'«épuisement» des équipes soignantes
Diminuer l'absentéisme
Faciliter les départs en formation

RESSOURCES A MOBILISER :

- Augmenter les postes de fonctionnement du service de suppléance, qui a fait la preuve de son efficacité pour les remplacements de courte durée

Objectifs :

- Augmenter de 10 postes les postes soignants (infirmiers, aides-soignants) affectés au service de suppléance d'ici 2010
- Introduire progressivement 5 postes d'ASH

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Disposer de candidatures adaptées au profil des postes du service de suppléance
- Assurer des choix de remplacements pertinents

Risques :

- insuffisance de candidatures adaptées
- risque d'absentéisme induit.
- mobilisation des ressources supplémentaires sur des remplacements de longue durée

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL : 2006

Augmenter de 50 % les postes de fonctionnement du service de suppléance
Créer 2 postes d'ASH
Augmenter progressivement les postes d'ici 2010 pour atteindre l'objectif

INDICATEURS DE REUSSITE :

Mesure du taux de remplacement de l'absentéisme de courte durée
Permanence des effectifs du service de suppléance
Satisfaction des services mesurée par enquête

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 9 : Mesurer les nuisances professionnelles et mettre en place un environnement matériel favorable

PRINCIPE DIRECTEUR : II - Améliorer les conditions de travail

OBJECTIF STRATEGIQUE : 2 b - Améliorer les conditions de vie au travail

OBJECTIF OPERATIONNEL : 2. Assurer l'ergonomie des postes de travail

GAINS ESCOMPTEES :

Alléger la pénibilité du travail en réduisant la charge physique et psychologique.

Diminuer les arrêts de travail par une meilleure prise en compte de l'ergonomie.

RESSOURCES A MOBILISER :

- Mise en place d'une commission pluridisciplinaire des conditions de travail composée de représentants de la DRH, Directions de sites et fonctionnelles, DSSI, Médecine de Santé au Travail et incluant une représentation des partenaires sociaux désignés par le CHSCT.
- Des compétences en ergonomie
- Des stagiaires pour la réalisation d'études.
- Les services prestataires (Direction des Services Techniques, Direction des Affaires Economiques, DSIO) pour la prise en compte de l'aspect ergonomique dans le cahier des charges des appels d'offres.
- La Direction de la Formation Continue
- L'encadrement

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Disponibilité de compétences en ergonomie
- Bonne identification des besoins par les directions de sites et les directions fonctionnelles
- Implication des services acheteurs et techniques
- Recours aux conseils d'un ergonome pour les projets de rénovation et de construction.

Risques :

- Inflation des demandes d'équipement sans définition de priorité
- Insuffisance de réactivité des services ressources
- difficultés de prise en charge des surcoûts liés à l'acquisition et à la réalisation d'équipements spécifiques

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL : 2006

- mise en place de la commission des conditions de travail
- affectation de personnes compétentes en ergonomie à 75 %
- démarrage des actions
- développement et intensification des actions sur les années suivantes

INDICATEURS DE REUSSITE :

- Nombre d'interventions annuelles des personnes compétentes en ergonomie
- Diminution des réclamations et recensement des réalisations effectuées dans le cadre de l'ergonomie

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 10 : Assurer la prise en charge des personnels victimes d'agression

PRINCIPE DIRECTEUR : II - Améliorer les conditions de travail

OBJECTIF STRATEGIQUE : 2d - gérer les risques encourus par le personnel

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1 - Accompagner la prise en charge des agents victimes de violence

GAINS ESCOMPTEES :

Améliorer l'accompagnement médical, psychologique et administratif des agents victimes d'agression.

RESSOURCES A MOBILISER :

Structures impliquées dans le protocole élaboré pour la prise en charge des victimes d'agression : Directions de sites et fonctionnelles, Médecine de Santé au Travail, Encadrement, DRH, UMAGRIS.

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Observance du protocole par chacun des partenaires concernés
- Diffusion du protocole (mise en place sur le site intranet)

Risques :

- manque de disponibilité des intervenants.

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL :

- action en cours à finaliser en 2006.

INDICATEURS DE REUSSITE :

Nombre de situations où l'accompagnement sollicité a été réalisé.

PERIODICITE DE SUIVI :

Suivi individualisé et bilan annuel.

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 11 : Réorganiser et évaluer la journée d'accueil des personnels nouvellement recrutés. Elaborer un livret d'accueil.

PRINCIPE DIRECTEUR : III - répondre aux attentes des personnels

OBJECTIF STRATEGIQUE : 3a - assurer l'accueil et l'intégration des personnels

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. développer la communication et la formation pour l'accueil des personnels

GAINS ESCOMPTEES :

Améliorer l'intégration des agents nouvellement recrutés en leur donnant une information pratique sur l'organisation et le fonctionnement de l'Etablissement.
Sensibiliser les agents sur les risques hospitaliers afin d'assurer une meilleure prévention.

RESSOURCES A MOBILISER :

- les différents intervenants à la journée d'accueil (DRH, DSI, Direction de la Communication, Service Sécurité Incendie, Unité d'Hygiène, Service de Médecine de Santé au Travail...)

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- programmation mensuelle de la journée d'accueil
- qualité des interventions
- participation obligatoire des agents nouvellement recrutés

Risques :

- absence de participation des agents pour raison de service.

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL :

2006 : réorganisation de la journée d'accueil et mise en place du questionnaire d'évaluation
2007 : élaboration et diffusion du guide d'accueil.

INDICATEURS DE REUSSITE :

Satisfaction des agents mesurée par le questionnaire d'évaluation.

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 12 : Mettre en place une «bourse à l'emploi» gérée sur intranet

PRINCIPE DIRECTEUR : III - répondre aux attentes des personnels

OBJECTIF STRATEGIQUE : 3c - favoriser le parcours professionnel souhaité au sein de l'Etablissement

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. faciliter les mutations inter-services et inter-pôles

GAINS ESCOMPTEES :

Développement de la mobilité intra-CHU et inter-pôles induisant une meilleure motivation des personnels et un dynamisme des équipes
Satisfaction des agents
Prévention de l'absentéisme

RESSOURCES A MOBILISER :

- Directions de sites et fonctionnelles
- DSI dans le cadre des affectations
- Cadres des services
- DRH (tenue à jour du site intranet)

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Déclaration des vacances de postes par les directions
- Mise à jour régulière du site intranet
- Implication des Cadres pour l'intégration des agents dans les équipes
- Etablir les règles régulatrices du système

Risques :

- Frein à la mobilité lié aux contraintes des services

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL : 2006

INDICATEURS DE REUSSITE :

Nombre de consultations du site intranet
Nombre de mutations internes réalisées des agents titulaires

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 13 : Faire émerger les souhaits d'évolution professionnelle des agents avec la collaboration des Cadres

PRINCIPE DIRECTEUR : III - répondre aux attentes des personnels

OBJECTIF STRATEGIQUE : 3d - favoriser les projets professionnels des agents

OBJECTIF OPERATIONNEL : 1. Faire émerger les souhaits professionnels des agents

GAINS ESCOMPTEES :

Meilleur repérage des compétences à développer
Amélioration de la programmation prévisionnelle des concours et examens
Développement de la motivation des agents

RESSOURCES A MOBILISER :

- Cadres
- Les personnes de la DRH pour l'exploitation des données recueillies et leur prise en compte dans la démarche de la gestion prévisionnelle des compétences
- Service de la Formation continue

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Réalisation des entretiens d'évaluation selon le processus défini (recueil des souhaits professionnels des agents sur l'imprimé prévu)
- Implication des Cadres pour le repérage des compétences à développer et l'accompagnement des agents dans leur projet professionnel
- Exploitation statistique par la DRH des données transmises ; diffusion du bilan annuel dans les services

Risques :

- Non-respect de la procédure de l'entretien d'évaluation
- Défaut d'expression des souhaits professionnels par les agents
- Refus de l'agent d'avoir un entretien d'évaluation

DELAJ DE REALISATION PREVISIONNEL : 2006

INDICATEURS DE REUSSITE :

Nombre de souhaits professionnels enregistrés par la DRH
Traitement statistique des données

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

ACTION 14 : Prendre en charge les formations diplômantes par la voie de la VAE

PRINCIPE DIRECTEUR : III - Répondre aux attentes des personnels

OBJECTIF STRATEGIQUE : 3d - Favoriser les projets professionnels des agents par la voie de la VAE

OBJECTIF OPERATIONNEL : 2 .Cibler les actions de Formation en fonction de la demande individuelle des agents et du Projet d'Etablissement et de l'évolution réglementaire

GAINS ESCOMPTEES :

Amélioration la performance de l'établissement par une meilleure motivation des personnels due à une évolution de leur qualification et de leur situation statutaire, et tenant compte de ses orientations stratégiques.

RESSOURCES à MOBILISER :

Concertation des Directions de la Formation Continue/ Ecoles, des Ressources Humaines ,de la coordination des Soins, et des Partenaires Sociaux.

FACTEURS de SUCCES :

Bonne identification des métiers retenus par l'institution pour soutenir une prise en charge VAE sur la totalité du parcours.

Bonne articulation entre formation continue et études promotionnelles.

Qualité des formations dispensées, avant et après jury de validation.

FACTEURS de RISQUES :

Absence de poste à l'issu de la validation des acquis

DELAI de REALISATION PREVISIONNEL

Chaque année, lors de l'élaboration des plans de formation et des décisions de prise en charge des études promotionnelles.

INDICATEURS de REUSSITE :

Indicateurs figurant au Bilan annuel de la Formation

PERIODICITE de SUIVI : Annuelle

PROJET D'ETABLISSEMENT 2006-2010 / PROJET SOCIAL

**ACTION 15 : Autoriser chaque année au minimum 44 agents à suivre une scolarité au titre des études promotionnelles.
Adapter cet objectif au développement de la VAE**

PRINCIPE DIRECTEUR : III - répondre aux attentes des personnels

OBJECTIF STRATEGIQUE : 3d - Favoriser les projets professionnels des agents

OBJECTIF OPERATIONNEL : 3. Favoriser la promotion professionnelle et la VAE

GAINS ESCOMPTEES :

Accompagner les projets professionnels des agents.
Anticiper l'acquisition des compétences nécessaires à l'Etablissement
Assurer en permanence l'adéquation ressources-besoins

RESSOURCES A MOBILISER :

- Directions impliquées dans la gestion des ressources humaines pour la détermination des besoins
- Ecoles paramédicales pour l'organisation des concours
- Ressources financières

FACTEURS DE SUCCES ET DE RISQUES :

Succès :

- Pertinence de l'analyse des besoins par filière professionnelle
- Qualité des candidats sélectionnés
- Remplacement des agents pendant la durée de la scolarité

Risques :

- Echec dans la scolarité
- Absence de candidatures adaptées pour les remplacements à effectuer
- Fuite des compétences acquises

DELAI DE REALISATION PREVISIONNEL : Application de l'objectif dès 2006.

INDICATEURS DE REUSSITE :

Nombre de bourses allouées
Réussite à l'examen et intégration réussie dans les nouvelles fonctions

PERIODICITE DE SUIVI : annuelle et pluriannuelle