

Retour d'expérience d'une nouvelle fonction cadre au sein d'un pôle

Cadre référent DPC

Calendrier de mise en œuvre

Rédaction et présentation de la fiche projet :	octobre 2010
Activation du poste :	janvier 2011
Mise en œuvre du dispositif interne de formation :	mars 2011
Identification des actions pouvant valider DPC :	septembre 2011
Ingénierie et validation des programmes DPC :	2012/2013
Diffusion et réalisation :	janvier 2013

Constat de départ et d'évolution du poste

Ce poste a été initié dans le contexte suivant :

- La réforme des études Infirmier(e)s Diplômé(e)s d'Etat
- Un turn over important de professionnels avec une fuite des compétences et des expertises.
- Une augmentation du nombre d'incidents et d'accidents en lien avec des défauts de connaissances et/ou de compétences.

La mise en place de ce poste a été réalisée à moyens constants en réorganisant l'équipe d'encadrement sur un secteur du pôle dans un premier temps. Cette première étape expérimentale s'est avérée satisfaisante pour les équipes et pour l'encadrement (Questionnaire réalisé auprès des professionnels de santé et de l'encadrement en nov 2013).

Ceci qui a permis une reconnaissance institutionnelle avec une évolution des missions.

Les missions du cadre référent DPC de pôle

3 axes principaux :

1. La coordination du tutorat au sein du pôle
2. La coordination des actions de formation et mise en format DPC
3. La coordination du projet GPMC sur le pôle et renforcer le lien GPMC/DPC

Coordination du tutorat sur le pôle projet « Hôpital/Ecole » :

- Accueil des étudiants du pôle
- Organisation des temps d'analyse de pratique pour les étudiants en collaboration avec les écoles.
- Mise à jour des livrets d'accueil pôle.
- Veille au maintien de la compétence tuteur dans les secteurs du pôle.
- Animation du groupe tuteur au niveau du pôle
- Participation aux jurys des concours IFSI/IFAS
- Participation à des activités de formation au sein des écoles.

Coordination des actions de formation au sein du pôle :

- Recueil et analyse des besoins de formation des personnels en lien avec les cadres de santé d'unité de soin et le logiciel Gesform.
- Elaboration du plan de formation du pôle.
- Identification du type de financement des actions de formation en collaboration avec la DRH
- Conception d'un dispositif de formation interne au pôle pour les actions de formation ciblées① sur les prises en charge et problématiques spécifiques au pôle.
- Veille à l'harmonisation des actions de formation au niveau du pôle.
- Organisation et gestion du plan de formation interne②.
- Structure les modalités de suivi des actions de formation en lien avec le cadre de gestion du pôle et la DRH.

Coordination des actions de développement professionnel continu :

- Identification des actions de formation qui peuvent faire l'objet d'un programme de développement professionnel continu (DPC) *cf. De l'action de formation au programme DPC (document 2 à télécharger).*
- Arbitrage en lien avec la gouvernance du pôle de la mise en œuvre ou non de programmes de DPC
- Conception des programmes DPC en collaboration avec la DRH et la cellule qualité.
- Mise en œuvre des programmes DPC validés : planification/organisation /gestion des inscriptions/traçabilité des participants/traçabilité des démarches d'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) et actions d'amélioration à envisager.
- Identification en lien avec les cadres supérieurs, des cadres qui seront pilotes dans le suivi des actions d'amélioration en fonction des thématiques abordées.

Coordination du projet Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) sur le pôle :

- Réalisation de points d'étape avec la DRH pour suivre l'avancement du projet.
- Elaboration d'un calendrier de déploiement du projet
- Suivi des formations à la démarche GPMC et à l'entretien professionnel et de formation pour l'ensemble des cadres du pôle.
- Aide méthodologique pour la formalisation des fiches de poste format Gesform.
- Appui technique au cadre d'unité de soin pour l'analyse des compétences de groupe avec le logiciel Gesform.

① Actions de formation courtes et ciblées

Pour répondre aux contraintes actuelles des organisations nous proposons des actions de formation courtes et ciblées répertoriées dans un plan de formation « polaire »

Caractéristiques	Avantages	Inconvénients
Formations d'une durée de 2h proposées sur la tranche horaire 14h30/16h30 (format court)	Facilité d'accès pour les professionnels car possibilité de cumuler au temps de travail Favorise la relance d'une dynamique de formation Etre au plus près des besoins. Participe à la motivation des équipes.	Fatigue des professionnels après 7h30 de travail
Thème des formations ciblé sur les problématiques de terrain	Favorise les échanges interprofessionnels	

② Gestion du plan de formation interne

Développer une proximité du service formation

Caractéristiques	Avantages	Inconvénients
Système de pré inscription simplifié	Proximité de gestion facilitant pour les cadres d'unité. Souplesse dans le fonctionnement du dispositif Relation de proximité entre cadre d'unité et cadre référent DPC	Organisation polaire
Délai rapide pour la validation des inscriptions	Aidant pour les cadres d'unité pour la gestion des plannings	