

 *La rationalisation des besoins de formation dans le cadre de l'entretien professionnel.*

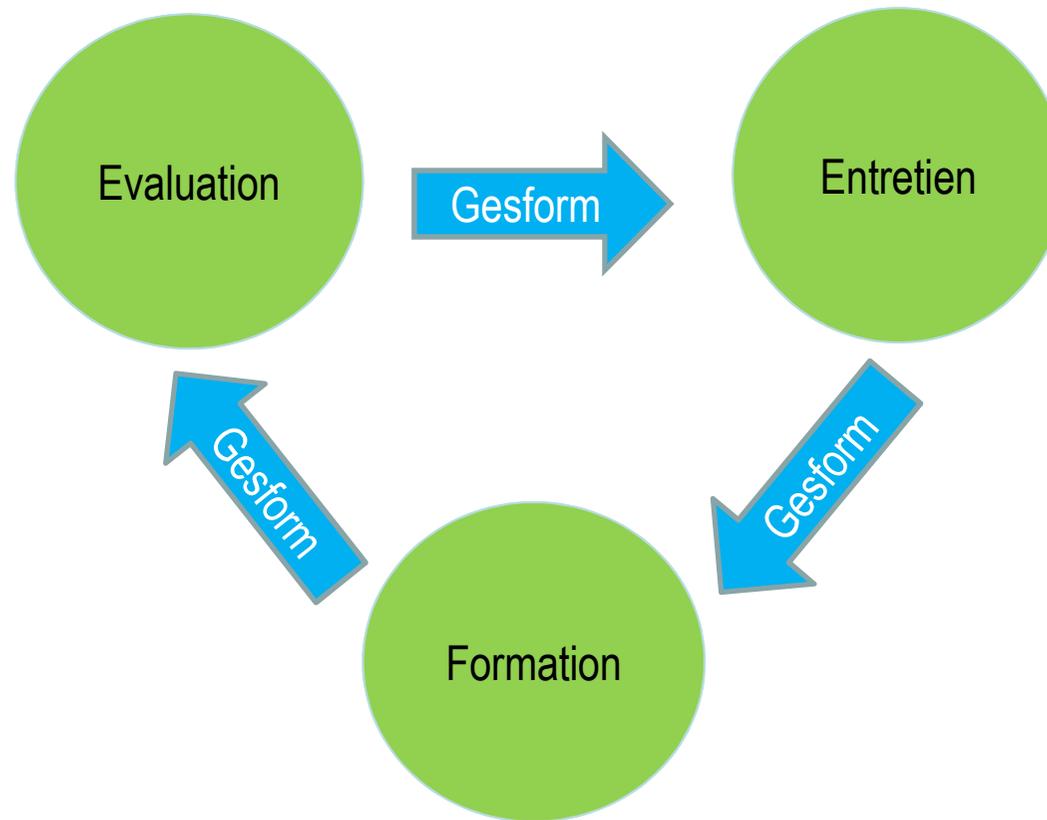
GESFORM – GPMC :
de l'évaluation à la formation



Centre hospitalier
de Quimperlé

Principes Généraux

Une démarche qualité dans le domaine des Ressources Humaines.



Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé

Evaluation

Evaluer : c'est **mesurer** l'écart qui existe entre ce que fait le professionnel et ce qui est attendu.

Outils de référence globaux :

- Fiche métier, Fiche d'activités,
 - Projet de service,
 - Projet institutionnel,
 - Recommandations HAS,
 - Procédures et Protocoles.
- Définissent **les attendus** en terme de **compétences**.



Evaluation

Outils de référence individuels :

- Evaluations antérieures (logiciel GESFORM),
 - Objectifs définis avec l'agent (logiciel GESFORM).
- Personnalisation de l'évaluation,
- Le professionnel est acteur dans cette démarche,
- Démarche dynamique de développement professionnel.



Evaluation

Observation de terrain par le cadre de santé :

- Traçabilité des actes de soins : expression écrite qualitative et quantitative,
 - Réunions d'équipe pluridisciplinaire et groupes de travail : expression orale, positionnement,
 - Observations en situation de soins : pratiques professionnelles, relations aux patients, aux familles, hygiène, gestion des situations d'urgences,
- Permet d'alimenter les commentaires sur GESFORM



Evaluation

Auto-évaluation:

C'est la capacité à être conscient de ses forces et de ses limites, c'est une démarche qui reste difficile pour les agents.

- **Ponctuelle** : entretien annuel, GESFORM,
- **Faire valoir** ses atouts, ses compétences, ses expertises,
- **Positionnement** sur la transmission des savoirs : encadrement des nouveaux arrivants, des stagiaires, groupe de travail, restitution des formations en situation pratique...
- **Expression de ses limites** : capacités à sécuriser la prise en charge du patient et à mobiliser les ressources (équipes, procédures, protocoles, formations).

→ **Professionnel acteur de la GPMC**

Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimper

Entretien

C'est un rendez-vous avec le professionnel, un moment privilégié.

Planification de l'entretien accompagné d'un courrier.

Fréquence : 1 fois/an, entretien intermédiaire si nécessaire (absence de traçabilité dans GESFORM)

Durée : 2h00/ agent au lancement puis 1h00. Déploiement par pallier en démarrant par une petite équipe,

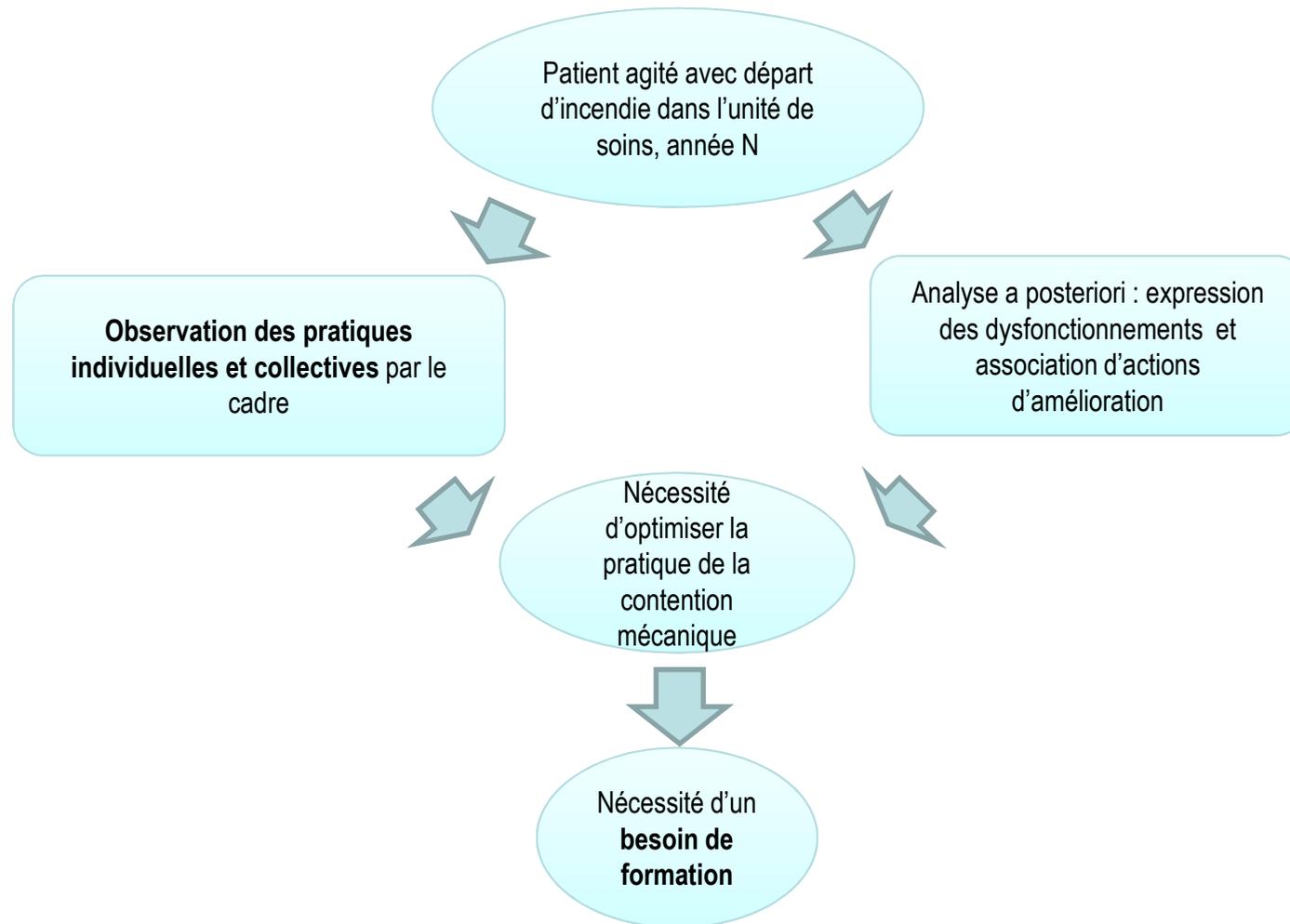
Gestion de l'espace, présence de l'écran d'ordinateur,

Relation duelle.



Cas concret n°1

Optimisation de la pratique de contention mécanique en service d'admission en psychiatrie



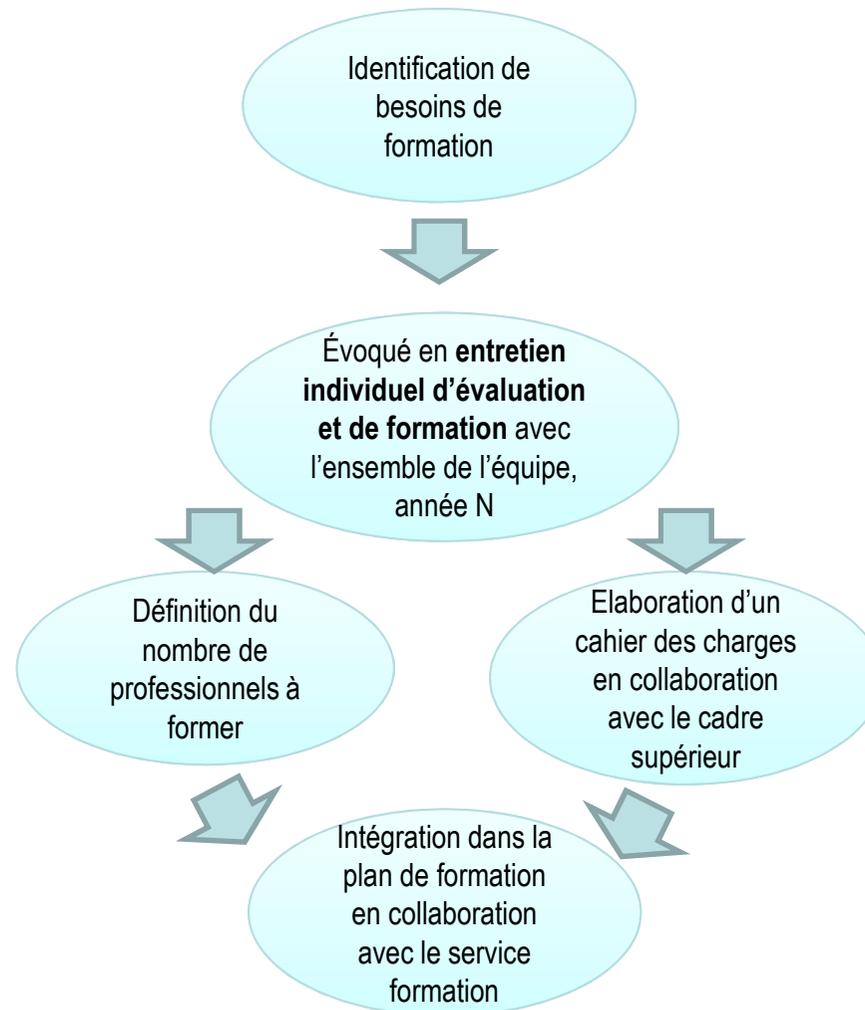
Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé

Cas concret n°1

Optimisation de la pratique de contention mécanique



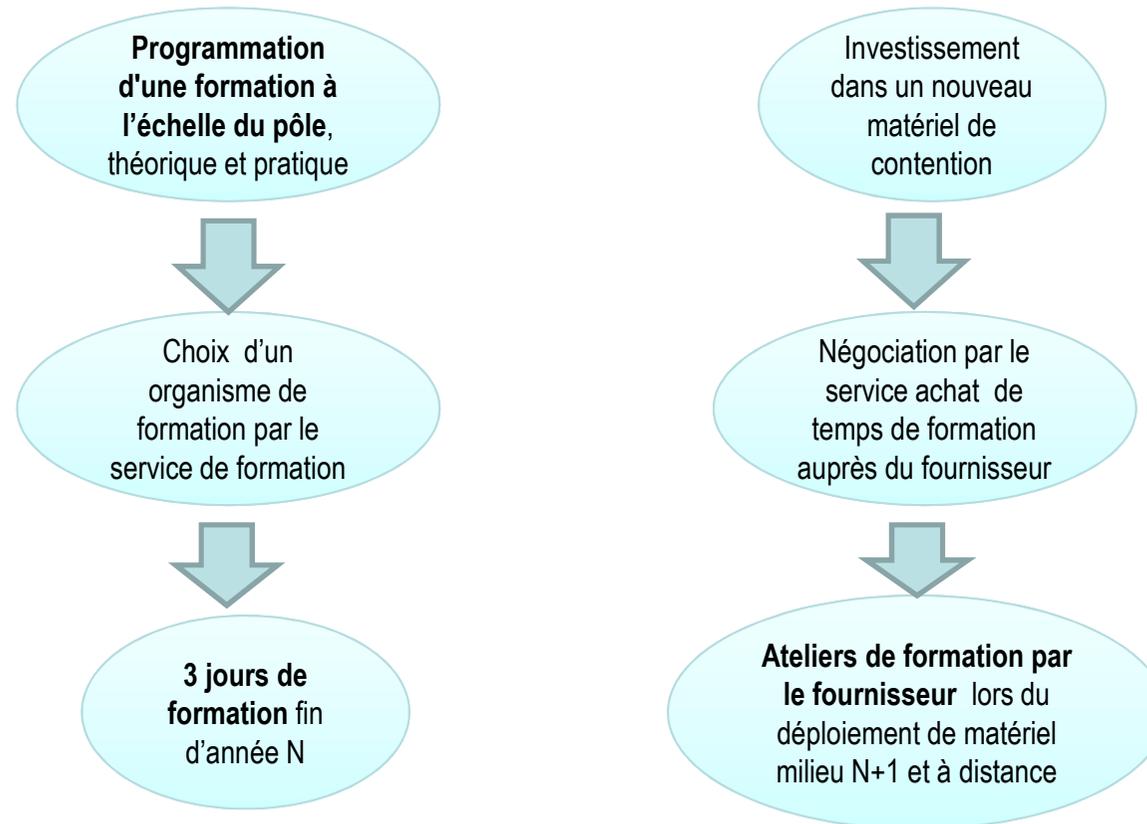
Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé

Cas concret n°1

Optimisation de la pratique de contention mécanique



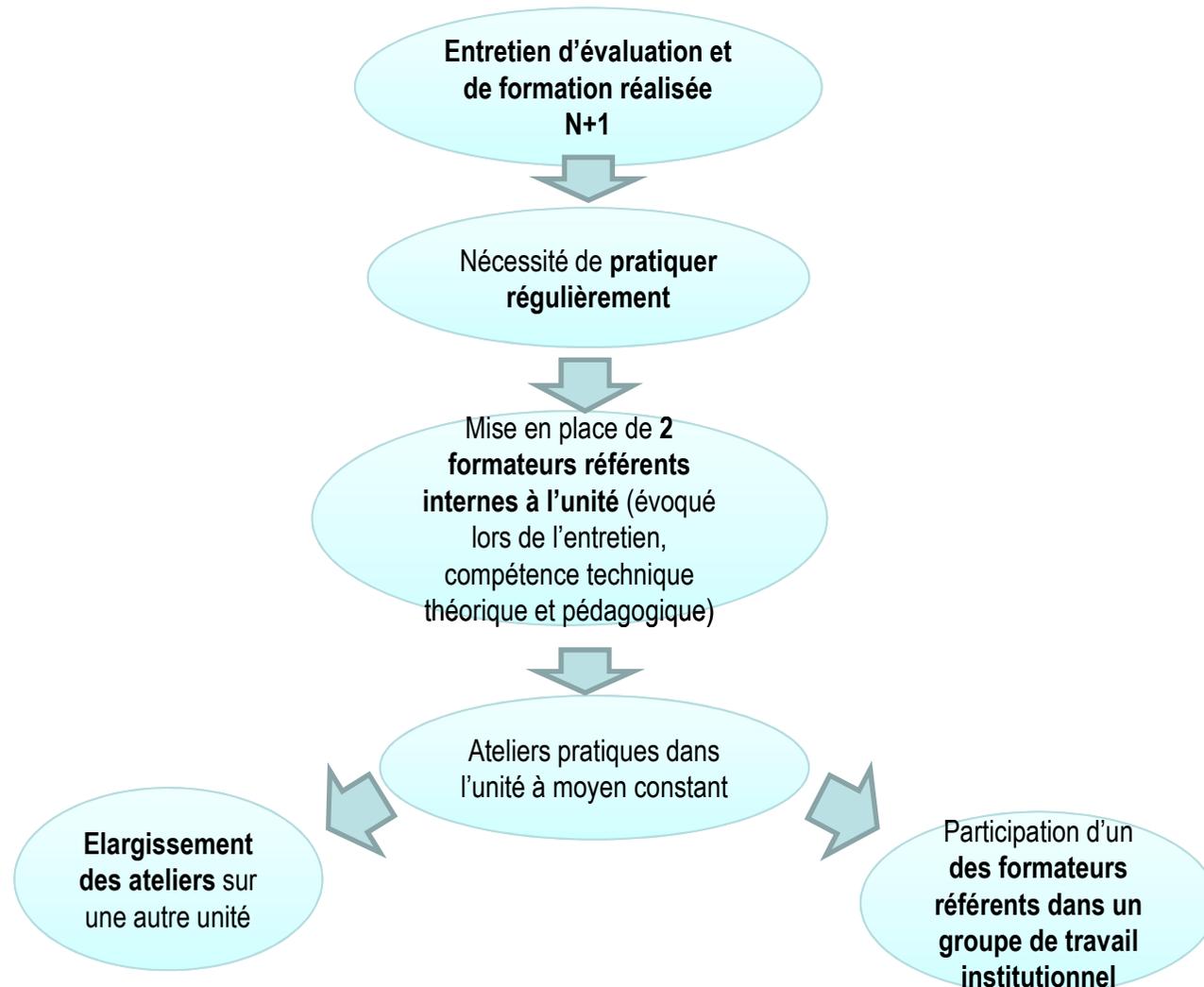
Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé

Cas concret n°1

Optimisation de la pratique de contention mécanique



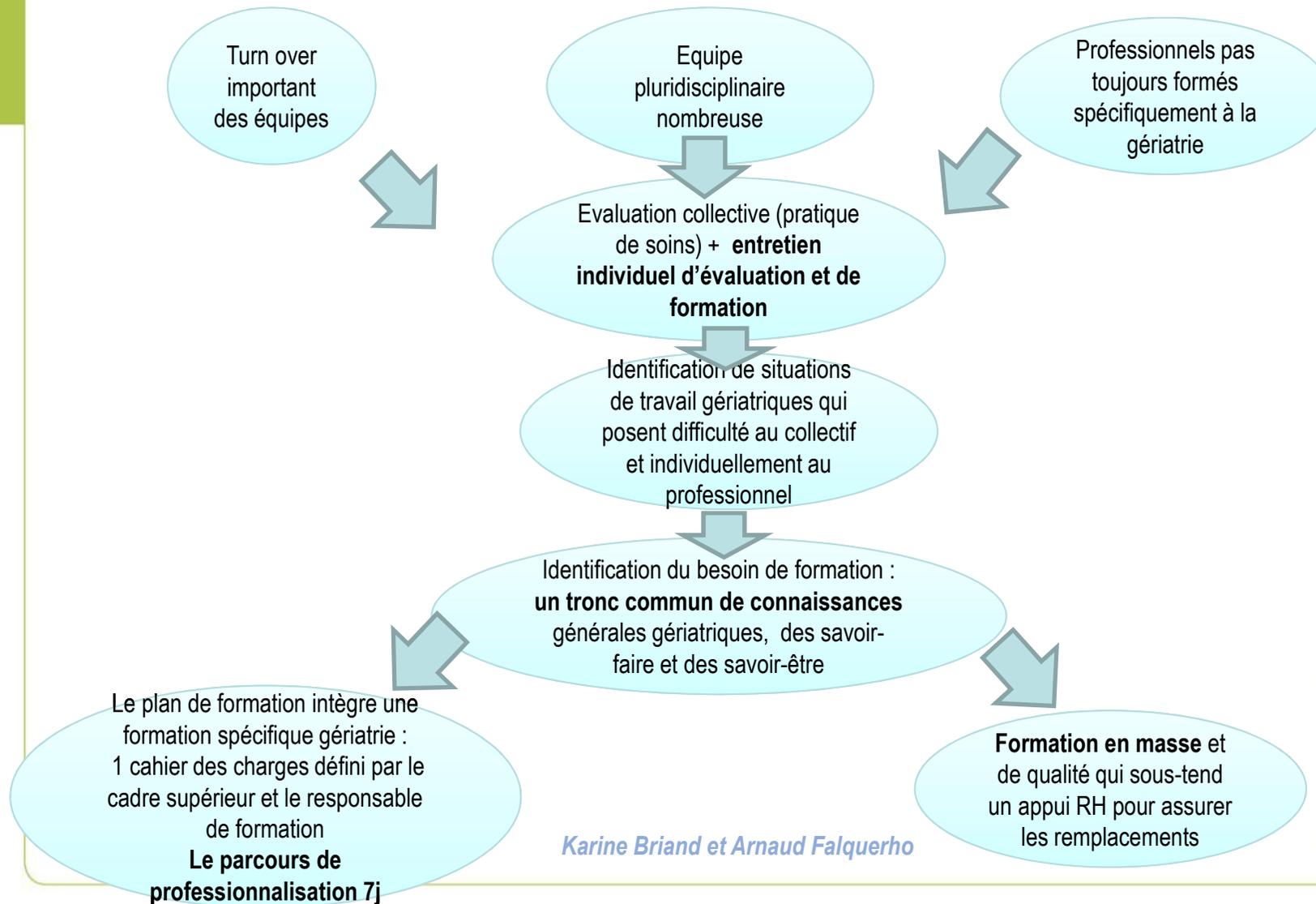
Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé

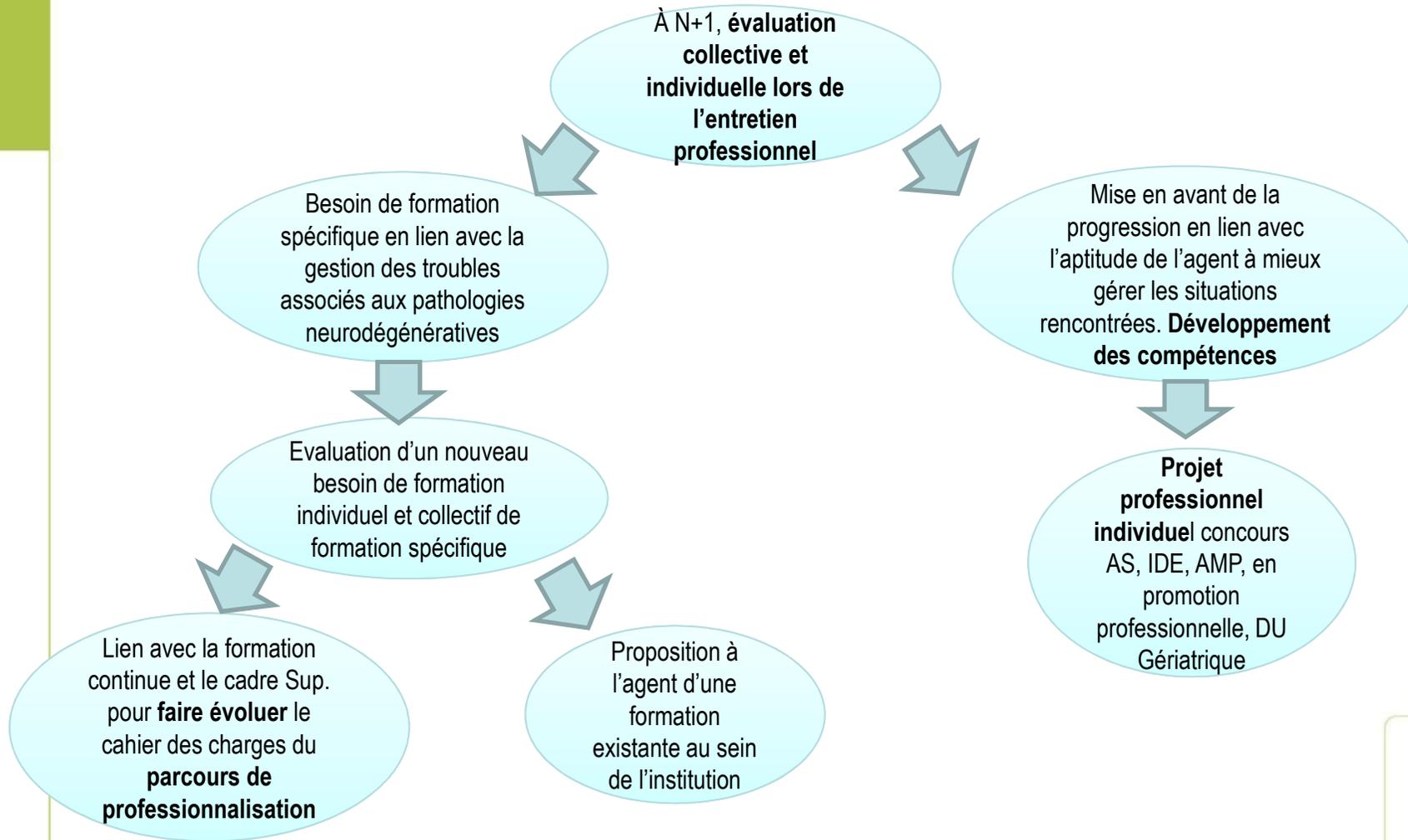
Cas concret n°2

Le parcours de professionnalisation en EHPAD



Cas concret n°2

le parcours de professionnalisation en EHPAD



Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimper

Nous vous remercions de l'attention que vous avez porté à notre intervention.

Karine Briand et Arnaud Falquerho



Centre hospitalier
de Quimperlé