

LE PDP (PLAN DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL), LE GPS DE VOTRE CARRIÈRE

JOUDART Françoise, Karin Keppens, Yassine Khadira

Description du projet:

Depuis plusieurs années, le Département Infirmier et Paramédical du CHU Brugmann, hôpital public universitaire de Bruxelles, investit dans une démarche socio-constructive soutenant un projet de développement professionnel, visant à développer les compétences du personnel soignant et leur épanouissement personnel et par ce biais, améliorer la qualité des soins.

Le Plan de Développement Professionnel oriente le collaborateur, lui indique, grâce aux feedback reçus, la voie à prendre pour développer sa carrière.

L'outil de référence est un référentiel qui évolue par paliers de compétences qui lui sert de « GPS » pour savoir où il va et comment il peut atteindre son but.

Force 1 Force 2

La compétence

Dès leur entrée en fonction, nous présentons aux nouveaux collaborateurs les outils de communication permettant un dialogue constructif, qui facilitent leur positionnement dans leur trajet de carrière.

S'inspirant de la théorie de Benner*, le plan de développement proposé à Brugmann permet à tous nos collaborateurs de se situer sur une ligne du temps de « débutant » à « professionnel ».

* Benner, P. (1995). Patricia Benner de novice à expert excellence en soins infirmiers. Paris: Masson.

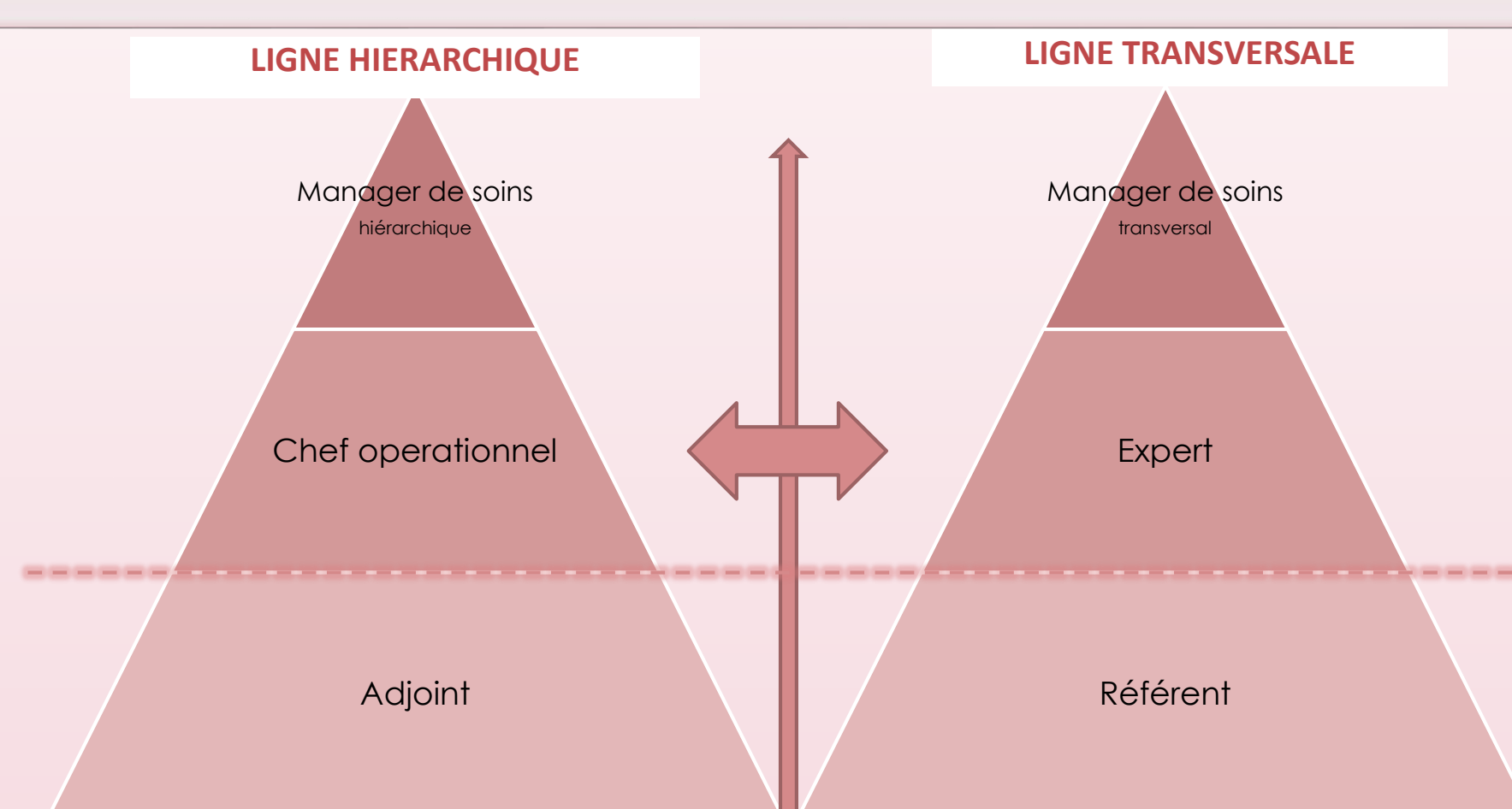


L'appartenance

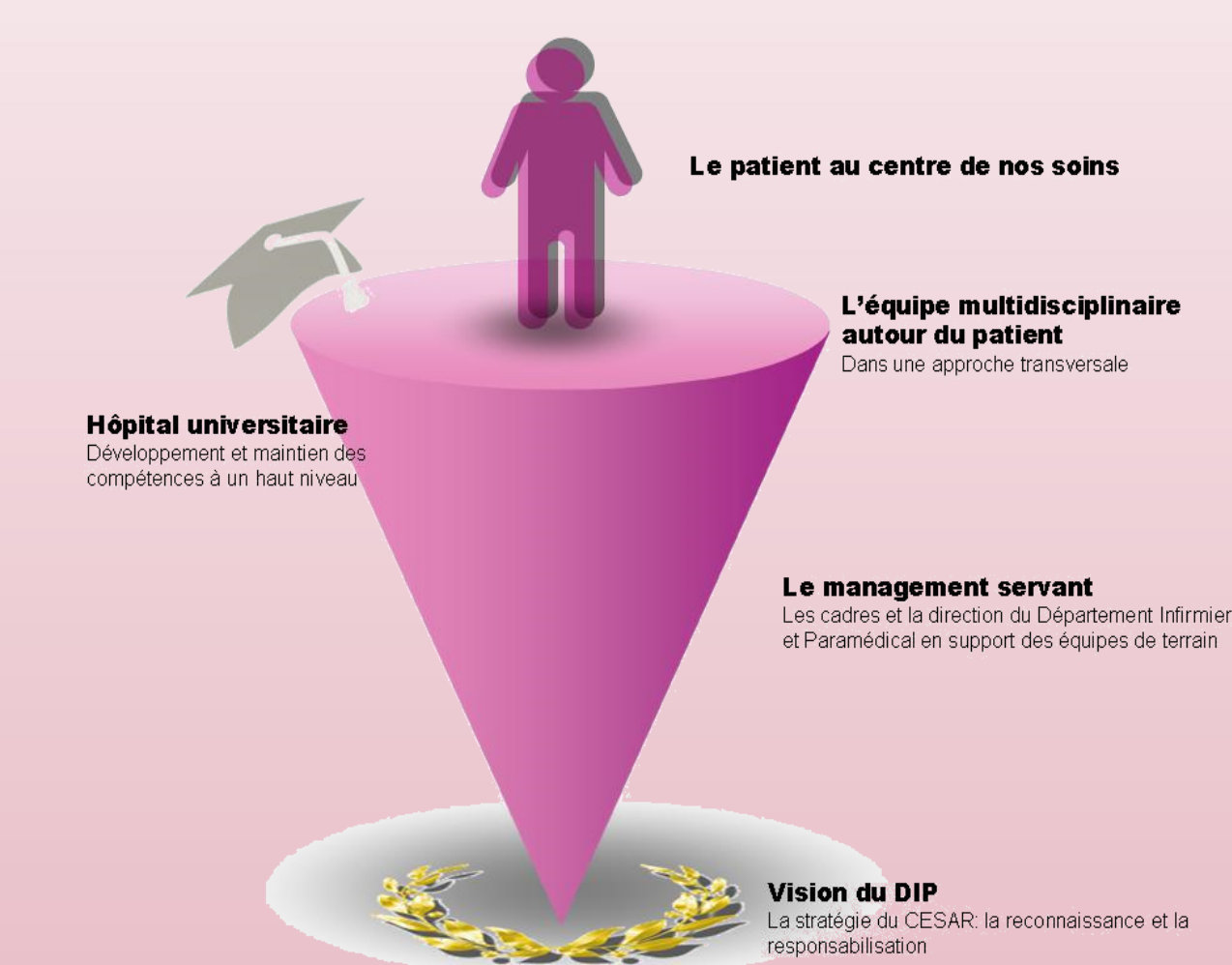
Être sélectif dans le recrutement est un défi important en période de pénurie, mais en orientant « la bonne personne à la bonne place », nous faisons en sorte que nos nouveaux collaborateurs s'intègrent dans notre vision commune du soin, s'approprient nos valeurs et s'investissent dans nos projets, développant ainsi un sentiment d'appartenance.

Dans le domaine de la santé, secteur où la rétention est difficile, il est important de cultiver un environnement de travail attractif et fidélisant.

Total entrants sortants 2009-2017 (personnel infirmier et sage-femmes)



LES 4 FORCES DU PROJET



L'autonomie

Les entretiens entre les collaborateurs et leur hiérarchie montrent tout leur sens à partir du moment où ils sont utilisés pour développer l'autonomie des collaborateurs vers des responsabilités dans des projets, des missions et dans des fonctions autonomes telles qu'elles sont décrites dans l'étude du KCE: référent, expert, adjoint, chef faisant fonction,...

La formation permanente a un rôle crucial à jouer dans le plan de développement professionnel tant sur des compétences techniques, que communicatives ou organisationnelles.

Le leadership servant

La force de notre management est un leadership servant, visant le support des équipes. Une culture du feedback ouvre les portes de la communication et permet aux collaborateurs des échanges réguliers. Notre objectif est de les inciter à se développer en terme de compétences mais également à maintenir leur motivation en tenant compte de leurs besoins, tout en développant un climat de confiance et de partage.

Force 3 Force 4

Conclusion:

Un plan de développement professionnel vise le développement des compétences des travailleurs, suscitant ainsi un niveau optimal de qualité des soins. Cette démarche doit absolument être accompagnée d'un management qui tient compte de la personne, de sa motivation, de ses besoins, de ses intérêts du moment, de son ambition en s'alignant absolument sur sa « work life balance ».

Tenir compte de cet équilibre, en soutenant chaque collaborateur dans sa carrière pour qu'il puisse évoluer et s'épanouir, tels sont les grands défis des cadres qui accompagnent leurs équipes.

Le CHU Brugmann s'appuie sur le concept des hôpitaux magnétiques qui vise l'attractivité et la rétention de ses collaborateurs.

Affiner la sélectivité et renforcer les compétences des soignants, un enjeu important quand on prévoit en 2019 un pic dans la pénurie avec la réforme de la formation en soins infirmiers.

