

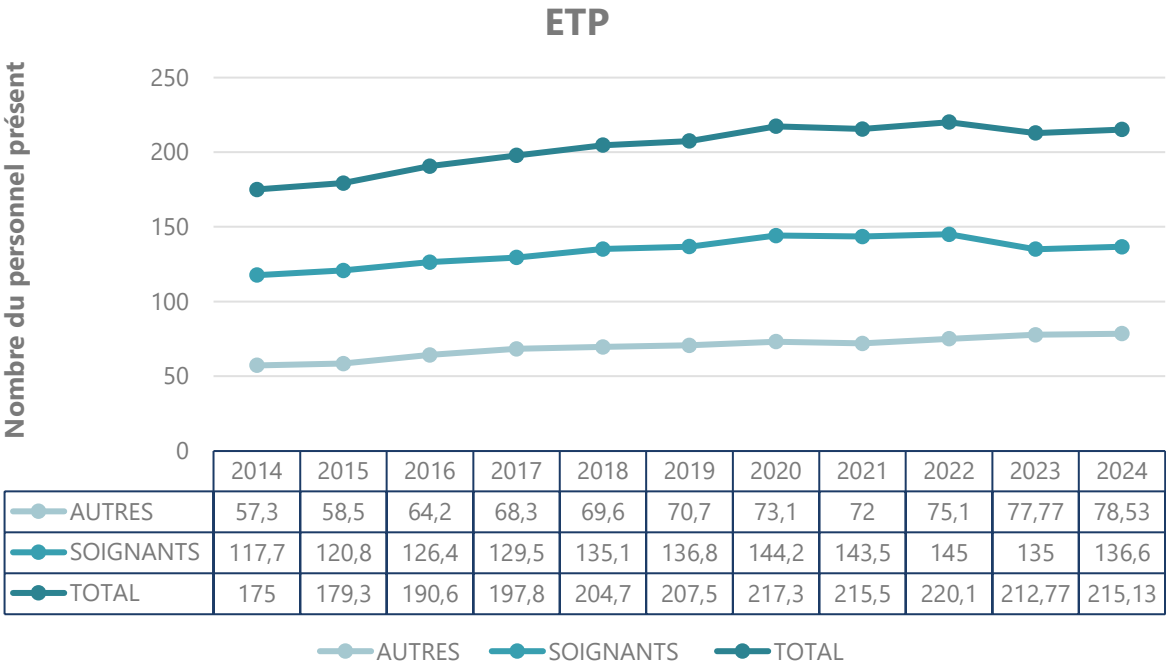


Contexte

Le volume de l’emploi au sein de l’Intercommunale est en constante progression, tant en nombre qu’en équivalents temps plein (ETP).

INAGO poursuivra cette évolution dans les années à venir, en tenant compte des besoins du personnel, des attentes des résidents et des ressources financières disponibles.

L’évolution en ETP est présentée ci-dessous.



Contexte

Toutefois, la pénurie de personnel soignant oblige à recruter des collaborateurs aux qualifications variées. Cela renforce l'importance d'un suivi qualitatif rigoureux des actes prestés.

Cette mission incombe en premier lieu aux responsables d'unités de vie, qui doivent cependant être mieux soutenus par des experts en qualité des soins, en psychologie et en diététique.

L'enjeu est double : renforcer la professionnalisation de notre personnel et assurer sa fidélisation.



Les axes stratégiques



Recrutement et attractivité :

→ **Objectif** : Attirer du personnel qualifié malgré la pénurie dans le secteur.

Intégration et accueil des nouveaux :

→ **Objectif** : Réussir l'*onboarding* pour maximiser la fidélisation.

Développement des compétences :

→ **Objectif** : Maintenir un haut niveau de professionnalisme et d'humanisme.

Bien-être au travail et prévention des risques :

→ **Objectif** : Lutter contre l'épuisement professionnel et fidéliser.

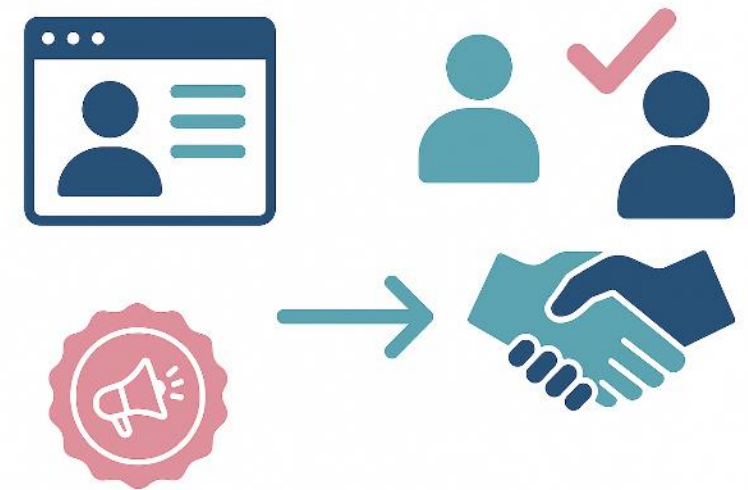
Communication interne et reconnaissance :

→ **Objectif** : Renforcer le sentiment d'appartenance et la motivation

Les actions

Recrutement et attractivité :

- Développer une marque employeur forte (site web, approche RH, témoignages du personnel, mise en avant des valeurs humaines) afin de mieux incarner et diffuser nos valeurs.
- Renforcer les partenariats avec les écoles et instituts de formation (stages, alternances) pour accroître notre attractivité et créer des passerelles entre le stage et le premier contrat professionnel.
- Organiser des journées portes ouvertes et participer à des salons de l'emploi, afin de promouvoir les métiers du secteur, encourager la reconversion professionnelle et inciter les candidats potentiels à suivre des formations telles que Je choisis les soins.



Les actions

Intégration et accueil des nouveaux :

L'intégration des nouveaux collaborateurs sera renforcée grâce à un programme structuré comprenant : formation initiale, marrainage, écolage, livret d'accueil et visites guidées.

Un projet spécifique prévoit la tenue d'entretiens de suivi après 1 mois et 3 mois, afin de recueillir le ressenti du travailleur au sein de l'équipe et de préciser son rôle.

Le marrainage et l'écolage, déjà assurés par un groupe de marraines bénéficiant d'un coaching, seront consolidés. L'information (via une check-list) et la formation (par thématiques) continueront à être réparties sur les trois premiers mois de l'engagement.

Cette procédure sera poursuivie et professionnalisée durant le triennat, notamment par la mise en place d'un **rapport d'étonnement**, permettant au travailleur de formaliser ses difficultés ou inconforts durant ses premiers jours.



Les actions

Développement des compétences :

Pour maintenir un haut niveau de professionnalisme et d'humanisme, il est essentiel d'investir dans la formation de notre personnel.

La formation continue permet à chacun de développer ses compétences techniques et relationnelles.

Le comité de direction mettra en place un **plan de formation structurel**, complété par un **plan annuel** axé sur des thématiques spécifiques (soins palliatifs, Alzheimer, bientraitance, outils informatiques, etc.).



Les actions

Bien-être au travail et prévention des risques :

Pour prévenir l'épuisement professionnel, une évaluation régulière de la charge de travail sera réalisée par l'intermédiaire d'E-Bloom (application mis en place chez INAGO) et par l'intermédiaire de l'analyse de la charge psychosociale afin d'adapter l'organisation. En complément du suivi assuré par les responsables et directions, la mise en place d'un **service d'écoute et/ou de soutien psychologique** sera étudiée.

La création d'**espaces de repos agréables** pour le personnel sera poursuivie. Par ailleurs, une **enquête sur la charge psychosociale** sera menée durant ce triennat et servira de base à un plan d'action spécifique.

Une attention particulière sera portée aux **actions de prévention santé** (ergonomie, gestes et postures), en collaboration avec la conseillère en prévention d'INAGO. Enfin, une réflexion sera engagée pour développer des **initiatives innovantes** favorisant un climat de travail respectueux des valeurs (tables rondes, groupes de travail, etc.)



Les actions

Communication interne et reconnaissance :



Pour renforcer le sentiment d'appartenance et la motivation du personnel :

- **Participation active** : encourager l'implication des équipes lors des réunions, en collaboration avec les responsables. Un projet spécifique visera à compiler les attentes et remarques récurrentes afin de constituer un groupe de travail inter-maisons et d'y apporter des réponses communes.
- **Communication régulière** : développer des newsletters intégrant une rubrique « Ressources humaines », notamment la mise en avant des nouveaux collaborateurs (« Ils nous ont rejoints »).
- **Reconnaissance** : instaurer des rituels de valorisation (par ex. remerciements publics pour les actions d'une équipe).
- **Écoute et amélioration continue** : lancer des enquêtes de satisfaction internes et digitaliser la boîte à suggestions.

Transversal

Au niveau des investissements :

Des aménagements seront réalisés dans les locaux, avec une priorité donnée aux espaces d'accueil des maisons et aux salles de pause.

Une attention particulière portera sur la **ventilation et la régulation des espaces lors des fortes chaleurs**, grâce à un monitoring renforcé de la température et à la mise en place d'équipements ou d'aménagements spécifiques.



Transversal

Au niveau des processus :

- **Logiciel RH** : mettre en place un outil qui soit à la fois une aide à la gestion et une plus-value pour le personnel (demandes de congés en ligne, suivi des jours restants, etc.).
- **Dématérialisation** : améliorer l'efficacité en réduisant les impressions et les envois papier entre sites, et créer des formulaires en ligne (par ex. pour le dépôt de candidatures).
- **Reporting** : développer le suivi des indicateurs nécessaires au pilotage de l'Intercommunale. La collecte et la communication de ces données feront l'objet d'un travail structuré. Pour leur exploitation, l'utilisation d'outils disponibles (Excel) ou gratuits sera privilégiée.



Transversal

Budget :



Les coûts concernent principalement le **personnel** (temps de formation, temps de réunion), ainsi qu'une éventuelle charge supplémentaire pour les services du personnel et administratif liés à la collecte des informations.

Le **service du personnel** sera également impliqué dans le choix du logiciel RH le plus adapté, afin de faciliter la paie, l'élaboration des horaires et l'accès aux informations personnelles pour les travailleurs.

Des moyens supplémentaires devront être mobilisés pour **l'engagement d'une psychologue à 1/5 temps**, afin de renforcer la prise en charge psychologique des équipes.

À court terme, l'objectif est de maintenir un **budget nul** grâce à l'obtention d'un subside européen.

Un budget limité, sans impact notable sur le résultat, sera accordé en cours d'année pour des projets spécifiques liés à l'aménagement des espaces.

Transversal

Indicateurs :

Pour suivre l'évolution des objectifs, les indicateurs suivants seront utilisés :



- **Nombre de candidatures reçues** : mesure de l'attractivité d'INAGO comme employeur.
- **Nombre de visites sur la page web** : mesure de l'attractivité d'INAGO comme employeur et service public.
- **Taux de participation au programme d'accueil** : ratio entre le nombre de personnes présentes et le nombre d'engagements.
- **Taux de satisfaction** : résultats des enquêtes menées par E-Bloom.
- **Taux de rétention après 12 mois** : proportion de travailleurs encore en poste un an après leur engagement.
- **Taux d'absentéisme** : mesure des absences du personnel d'INAGO.