

<b>Le 10 principaux domaines d'action de la politique du personnel</b> <b>Checklist pour les entreprises à des fins de sensibilisation et de bilan</b>		<b>Le thème est connu, la sensibilisation existe</b>	<b>Le thème est présent à travers différentes mesures (règlements, standards, formation continue, spécialiste, etc)</b>	<b>Le thème est prioritaire</b>  <b>A traiter</b>	<b>Le thème intéresse</b>  <b>2ème priorité</b>
<b>Domaine d'action principal</b>	<b>Notions significatives émanant d'études, d'analyses et de publications</b>				
<b>Direction/ attitude de direction</b>	<b>Caractéristiques générales d'une bonne direction</b>				
	Perception de la responsabilité sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Equité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Transparence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Politique salariale connue et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Echelle des salaires appropriée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Confiance, Justice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Soutien (carrières, situations difficiles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Penser et agir de manière visionnaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Force d'inspiration de la direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Compétences spécifiques en matière de direction et de leadership	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politique d'information / Flux des informations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Facteurs d'attractivité et „magnétiques“</b>	<b>Les facteurs suivants sont perçus comme particulièrement attractifs</b>				
	Fort engagement pour la profession et l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Qualité des soins élevée et mesures d'optimisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Grande autonomie des soignants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	83% (SHURP) et 88% (Nurses at work) des personnes interrogées dans ces études se disent très satisfaites de leur poste de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Grande estime et reconnaissance de la part de la direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Dotation adéquate en personnel et en ressources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Possibilités de carrière variées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Image meilleure que la réputation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Postes de travail sûrs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonne collaboration / bon esprit d'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Fidélité à l'entreprise et à la profession</b>	<b>Les facteurs suivants augmentent l'engagement et la satisfaction</b>				
	Bonne gestion de la charge émotionnelle et physique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Encouragement au développement comme aspect central pour la rétention du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Participation, implication dans les décisions, autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Qualité élevée des soins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Clarté sur des rôles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bonne qualité de direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Salaires équitables et satisfaction par rapport au salaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Plaisir au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Conciliation entre travail et famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Flexibilité des horaires de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Formation initiale et continue</b>	<b>Les thèmes suivants sont nommés</b>				
	Reconversion professionnelle: chances et opportunités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Compétences en fonction des besoins à tous les niveaux: former et utiliser ces compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Il existe suffisamment de places de formation et de stage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Il y a suffisamment de responsables de formation qualifiés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Le financement de la formation, au niveau tertiaire surtout, doit être encouragé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Soutien et encouragement par la direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Carrières diverses et de qualité / offrir des possibilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bonnes compétences organisationnelles et stratégiques des formateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Qualité des soins et de l'accompagnement</b>	<b>Sujets d'actualité concernant la qualité</b>				
	Gestion des situations exigeantes et de la démence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mesures de contention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Important à savoir</b>				
	La qualité des soins fournis est élevée selon les résultats des études récentes (93% SHURP, 84% nurses at work)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Disponibilité des données et des informations - dossiers des résidents/patients	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Charges élevées et répercussions sur la santé</b>	<b>Sont considérés comme charges élevées</b>				
	Taux de travail élevé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Répartition des tâches pas claire et erronée (répercussions sur l'équipe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Facteurs de stress: complexité, comportements dérangeants, charge administrative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Temps de repos et de ressourcement insuffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Atteinte à la vie privée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Conséquences d'une charge de travail élevée</b>				
	Atteinte à l'état de santé des collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Epuisement émotionnel (38% des personnes sont „vidées“ à la fin de la journée)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Epuisement émotionnel (24% SHURP, 28% nurses at work) et des personnes se sentent épuisées émotionnellement par le travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	71% des soignants se plaignent de douleurs dorsales ou de la nuque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	66% évoquent une faiblesse généralisée, un manque d'énergie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Augmentation de la charge en soins et de l'accompagnement</b>  <b>(complexité, diversité)</b>	<b>Constats et thèmes généraux</b>				
	La charge en soins et les niveaux de soins ne cessent d'augmenter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Des résidents de plus en plus âgés et souffrant de multimorbidité, entrant plus tard à l'EMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	La complexité des soins augmente (la moitié voire les trois quarts des résidents souffrent de démence)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	La diversité augmente au sein du personnel, des résidents, de la société	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Rationnement des soins</b>	<b>Les actes de soins suivants sont souvent négligés par manque de temps</b>				
	Lire la documentation de soins et les informations, effectuer et actualiser la documentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Etablir la planification des soins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Encourager l'activation et l'autonomie des résidents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Assurer un soutien émotionnel aux résidants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Moments critiques de la trajectoire, principaux leviers</b>	<b>Les épisodes de vie/ de trajectoire suivants nécessitent une attention particulière</b>				
<b>Rétention du personnel</b>	Première phase professionnelle (22-26 ans) après la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ASSC après la fin de la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Phase familiale, congé maternité, pause-enfants et reprise du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Phase de maturité professionnelle 47-65 ( 2/3 des collaboratrices ont plus de 40 ans, 1/3 plus de 50 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Collaborateurs avec intention de démissionner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Difficultés de recrutement</b>	<b>Important</b>				
	Surtout au niveau tertiaire, mentionné par 90% des EMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Environ 1/3 du personnel diplômé est au bénéfice d'un titre étranger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(94% au sec.II, 62,5% des diplômés professionnels en Suisse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>