

FORMATION
ACTIONS DPC
DIGITAL LEARNING
CONSEIL



GRIEPS

Formation Conseil Santé

2024

MANAGEMENT



MANAGEMENT

SOMMAIRE

Pilotage et gestion	p 22
Compétences et outils managériaux	p 32
Management du travail et de la Qualité de Vie au Travail	p 45

Marc Halévy* nous prévient : « dans un milieu extrêmement turbulent, toute structure rigide est condamnée à se briser... les relations verticales de dominance ne pourront plus tenir la bourrasque. Elles céderont le pas aux relations horizontales de coopération, de collaboration et de complicité telles qu'elles se développent dans les modèles de gestion en réseau... (où) des talents différents et complémentaires devront apprendre à coopérer dans un projet commun, en vue d'une finalité commune ».

Le secteur de la Santé est face à un défi : sortir des schémas pyramidaux qui gouvernent les organisations hospitalières, médicosociales et sociales pour développer des fonctionnements en réseaux collaboratifs, tout en s'insérant dans un territoire et être au plus près des besoins des usagers. Ce territoire impose aussi aux établissements des modifications en termes d'offres, de relations aux autres acteurs territoriaux (ville/hôpital, public/privé) et modélisations économiques. Les établissements vivent une révolution tant interne qu'externe.

Ainsi le pilotage d'un établissement de Santé « ancré sur un territoire » dans un contexte contraint doit impulser innovation et résilience organisationnelle pour faire évoluer ses outils, transformer les fonctionnements mécaniques (procédures, planifications, rationalisations, standardisations...) en fonctionnements organiques (processus, synarchies, synchronisations, personnalisations). Son projet d'établissement et ses déclinaisons sociales, médico-soignantes, managériales fixent la vision et les missions de l'établissement pour lequel l'ensemble des professionnels internes et externes doivent œuvrer.

Il légitime l'existence des établissements, à savoir répondre aux besoins de santé, accueillir la personne en demande de soin.

Il est essentiel pour les professionnels de trouver leurs places dans cet univers mouvant et stimulant, leur garantissant des conditions de travail favorables afin de remplir leurs missions auprès des usagers. N'oublions pas que le soin est et reste toujours une co-construction qui se crée dans une rencontre singulière avec une personne en situation de vulnérabilité.

Il s'agit alors de considérer la recherche de l'épanouissement au travail comme un investissement indispensable. Retrouver le sens des actes et activités réalisés, le sentiment du travail « bien fait » qui restent sources de dynamisme et portent vers la qualité.

*Marc Halévy, Petit traité de Management post industriel, Éditions Dangles



Anne-Sandrine CASTELOT

Responsable du domaine Management, Enseignante Formatrice (CNAM, Unité de Santé Publique), IPRP (Intervenante en Prévention des Risques Professionnels), Sociologue du travail et des organisations, Master en Ressources Humaines.

LÉGENDE DES INFORMATIONS À CÔTÉ DES TITRES

N

NOUVEAUTÉ

B

BLENDED-LEARNING

E

E-LEARNING

F

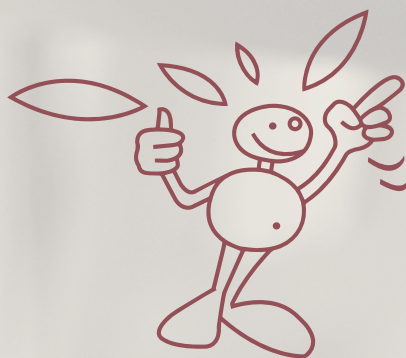
FEST

C

CERTIFICAT

D

ÉLIGIBLE AU DPC



PILOTAGE ET GESTION

La conception de la Santé impose aux établissements de se transformer pour répondre aux exigences économiques, sociétales et aux besoins de leurs usagers. L'établissement de Santé s'inscrit dans une aventure humaine qui donne sens et valeur à l'existence quotidienne de chacun de ses utilisateurs. Les changements et bouleversements attendus concernent la digitalisation et la technisation des process de travail, la transformation des compétences, la valorisation des *softskills*, la gouvernance et la ligne managériale et d'autorité...

La complexité induit de l'incertitude mais aussi des propriétés émergentes.

Le pilotage d'un système de Santé « complexe » nécessite une révision importante de ses méthodes et outils.

Ainsi, le défi aujourd'hui, semble être de passer d'un modèle « mécaniste » à une approche « systémique », ainsi qu'à chercher à harmoniser les trois pouvoirs que sont « la quantité », « la qualité » et « la finalité ».



Projet d'établissement

Positionner l'établissement dans son environnement et prévoir les évolutions pour les 5 ans à venir.

PRÉREQUIS : Aucun.

Appréhender la spécificité du projet d'établissement

- Le contenu du projet d'établissement et le cadre réglementaire.
- Les bases réglementaires : article L.6143-2 modifié par l'ordonnance n°2021-1470 du 10 novembre 2021- art 1.
- Les enjeux du projet d'établissement :
 - l'adéquation de l'offre de soins et des besoins des usagers,
 - l'accès, la sécurité et la qualité des soins,
 - l'attractivité et la performance : vers une marque employeur.
- L'articulation du projet d'établissement et des autres projets institutionnels ou territoriaux :
 - le CPOM,
 - le projet qualité,
 - le schéma régional ou interrégional de santé,
 - les dispositifs d'appui à la coordination (L.6327-2 et L.6327-6)...
- Les différents volets du projet d'établissement : des axes stratégiques au projet

médical, social, soignant et médicotechnique, schéma directeur et SI...

Définir les axes de développement du projet et ses objectifs

- La définition des axes stratégiques à partir de l'analyse de l'existant et des spécificités de l'établissement :
 - les publics accueillis,
 - les besoins de soins,
 - les offres de soins sur le territoire,
 - le maillage social et médicosocial.
- Le positionnement de l'établissement dans le paysage territorial et la dynamique des parcours de soin.
- La priorisation des orientations retenues :
 - les orientations nationales,
 - le plan régional de santé,
 - les axes spécifiques et du cadre réglementaire.
- La déclinaison des axes stratégiques en objectif opérationnel pour chaque volet du projet d'établissement.
- La dimension médico-économique des choix possibles et leur faisabilité.

Organiser les modalités d'élaboration et

de pilotage

- Le management et l'animation de la démarche institutionnelle :
 - les étapes et le calendrier pour piloter sa démarche,
 - l'association des acteurs : usagers, familles, professionnels et autres parties prenantes,
 - la formalisation des contenus du projet d'établissement sur les missions, les valeurs, les activités, le public accueilli...
 - les principes de vérification et d'approbation des orientations et contenus.
- La conception de plans d'actions et de fiches actions.

La communication interne et externe.

Faire vivre le projet après son élaboration

- La définition des modalités de pilotage : suivi et évaluation.
- La prise en compte des ajustements liés à la mise en œuvre du projet.
- La complémentarité des rôles et des fonctions.
- La mise en œuvre des instances de participation : conseils de vie sociale, groupes d'expression...



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet de répondre à l'obligation réglementaire de projet d'établissement mais surtout de positionner l'établissement ou le service dans son environnement institutionnel et d'indiquer les évolutions en termes de publics et de missions. Le projet d'établissement confirme les axes stratégiques de l'établissement et les orientations choisies pour les 5 années à venir, pour relever les défis, accompagner les changements et anticiper les évolutions. Cette formation-action permet de s'initier à l'élaboration du diagnostic et d'éprouver différentes méthodes et outils. Elle permet aussi de dimensionner le dispositif d'accompagnement et de réalisation du projet d'établissement au regard des ressources mobilisables en interne.



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Accompagner le changement en situation complexe..... p 27

Code : MGTPC01H



Maîtriser les rôles, missions et activités de la coordination de dispositif et/ou de parcours.

PRÉREQUIS :

Être en situation de coordination.



MODULE 1 : Dispositif de coordination et organisation du système de santé

Connaître l'organisation et le fonctionnement du système de santé et identifier les enjeux des dispositifs de coordination (ville/hôpital, sanitaire/médicosocial/social)

- Le cadre légal et législatif.
- Les rôles des ARS, départements et communautés de communes.
- Les notions fondamentales : parcours de vie, parcours de santé, parcours coordonnés de soin, gradation des soins, soin primaire, prévention primaire.
- La logique de parcours et ses incidences.
- Les principes de la santé primaire.
- Les différents acteurs du sanitaire, médicosocial et social.
- La clarification des concepts.
- Les acteurs de la ville : maisons de santé, CPTS, libéraux et la mise en place des logiques de coordination.
- Les plateformes d'appui et dispositif de soutien : MAIA, PERPA, Plateformes territoriales d'appui, Dispositifs d'Appui à la Coordination.
- La coordination : enjeu de continuité, non-rupture, zéro sans solution et niveau de qualité de prestation.
- Les différentes logiques : case-managers, gestionnaires de cas, nouvelles fonctions de coordination.

MODULE 2 : Fonction de coordination

Appréhender ce qu'est la fonction de coordination

- Le cadre juridique de la coordination, le changement de paradigme.
- Les notions de santé communautaire et les niveaux de prévention (OMS).
- Le rôle et les missions des coordinateurs de parcours et/ou de dispositif.
- Le cadre juridique et légal du droit des usagers, personnes accompagnées et patients, mineurs, étrangers, adultes vulnérables.

- L'éthique professionnelle du coordinateur.
- Les notions de secret et déontologie des professionnels, le partage d'informations.
- Les responsabilités inhérentes au coordinateur.



Construire son identité professionnelle et sa fonction de coordonnateur

- L'option coaching.
- La mise en place de tutorat pour l'élaboration d'un portfolio.
- La réalisation d'une évaluation réflexive de la posture de coordinateur.



MODULE 3 : Attentes et besoins des bénéficiaires

Comprendre les attentes et besoins des personnes accompagnées

- Le diagnostic des besoins du bénéficiaire et de l'offre, l'accès aux soins et prestations.
- La cartographie de l'offre de soin, d'accompagnement, des partenaires sur le territoire.
- La place de la personne accompagnée dans le parcours : concepts de capacité, promotion de la santé.
- Les outils de recueil de besoins et de médiation : entretien motivationnel, thérapeutique...



Consolider ses connaissances et les mettre en pratique

- Le croisement des besoins identifiés avec les possibles offres du territoire.
- La réalisation d'une cartographie et son analyse.



MODULE 4 : Projet personnalisé du bénéficiaire de A à Z

Maîtriser la co-construction, le suivi et

l'adaptation du projet personnalisé du bénéficiaire, dans une logique de parcours

- Le plan d'actions personnalisé du parcours de la personne : 4P.
- La place de l'usager dans le parcours : questions d'empowerment, postures d'accompagnement.
- La clarification des notions d'autonomie, décision, dépendance/indépendance.
- La place des partenaires du parcours : où, sous quelles formes, quand, dans quel cadre...



Consolider ses connaissances et les mettre en pratique

- La co-construction d'un plan d'accompagnement personnalisé dans le cadre d'un dispositif.
- L'utilisation de l'outil RADAR.



MODULE 5 : Animation du dispositif

Assurer le pilotage du dispositif

- La gouvernance du réseau : pilote, partenaires.
- Les modalités de mise en œuvre, de suivi et d'adaptation.
- L'animation et régulation du réseau.
- Le suivi et l'évaluation des dispositifs, les critères de réussite.
- Les outils de communication et leur déploiement.
- L'évaluation de la satisfaction usager et des résultats des actions mises en place.
- La garantie de la qualité des prestations et actions ainsi que leur amélioration.



Consolider ses connaissances et leur mise en pratique

- L'animation et la régulation d'une coordination.
- L'élaboration d'un plan de communication et des outils de suivi.
- La remise du portfolio.



LE + DU GRIEPS

Ce parcours de formation certifiant propose d'appréhender les missions et rôles de la coordination en favorisant un transfert des acquis de formation dans une mise en œuvre opérationnelle. Elle sera accompagnée par du tutorat et des apports d'outils et méthodes. Il permet aux professionnels d'être légitimés dans l'exercice de leur fonction grâce au développement de compétences fondamentales de la coordination.



INTER/INTRA

Professionnel qui occupe une fonction de coordination.
Paris du 28 au 29/03/2024,
du 16 au 17/05/2024,
du 20 au 21/06/2024,
du 19 au 20/09/2024 et
du 07 au 08/11/2024
10 jours + 28h (e-learning),
4 080 €



RÉFÉRENT PÉDAGOGIQUE

Anne-Sandrine CASTELOT
Sociologue du Travail et des
Organisations, Chercheuse,
Consultante Réseau ANACT/
ARACT, Intervenante en
Prévention des Risques
Professionnels.



VOIR AUSSI...

Manager un parcours de soins
coordonnép 25
Code : MGTHP09H

Manager un parcours de soins coordonné

Offrir des soins transdisciplinaires coordonnés sur un territoire.

PRÉREQUIS :

Connaissance de la loi de modernisation du système de santé.

S'approprier les concepts du management d'un parcours de soins coordonné

- Le cadre réglementaire des parcours.
- La clarification des notions-clés.
- Les enjeux : satisfaction, qualité de vie, zéro sans solution, autodétermination, pertinence.
- Les principes fondamentaux : de l'entrée à la sortie, standardisation, harmonisation des pratiques, prévalence de la pathologie ou de la population.
- La dimension stratégique des parcours de soins coordonnés.

Préparer les professionnels à des soins s'inscrivant dans un parcours de soins cohérent et coordonné

- Le changement de paradigme : d'une culture médicale curative ethno-centrée à une culture médicosociale, sociale et sanitaire, culture qualité et sécurité.
- La transformation des organisations de prise en soins et les impacts au niveau des pratiques professionnelles et des compétences mobilisées.
- La connaissance des projets d'établissement, de pôle et de service et la déclinaison de ces projets dans l'offre de service.
- L'identification des parties prenantes du parcours de soins coordonné.
- Les acteurs internes et externes.
- La démarche d'intégration : création du lien et collaboration interne et externe.
- La création d'outils communs : partir de l'existant et décliner le parcours de l'entrée à la sortie.

Animer des soins pluriprofessionnels dans le cadre du parcours de soins coordonné

- L'appropriation du projet médico-soignant partagé et sa déclinaison en filières et en parcours.
- La coordination, la collaboration, la coopération, transformation des pratiques professionnelles :
 - la prévention éducation à la santé un axe prioritaire,
 - le dossier médical partagé, l'Espace Santé, la e-Santé et la télémédecine : enjeu territorial pour répondre à une égalité d'accès aux soins pour tous sur le territoire,
 - le parcours de soins une démarche qualité : indicateurs de satisfaction, bonnes pratiques et indicateurs de résultats des parcours.



LE + DU GRIEPS

Cette formation s'appuie sur une connaissance précise des enjeux liés à la loi Santé et ses évolutions (Ma Santé 2022), ainsi que sur les influences de la culture qualité sur les parcours de soins. Elle cherche à faciliter l'élaboration de la cartographie des ressources disponibles (établissements et professionnels), de la mise en œuvre du projet médico-soignant partagé, du développement de la collaboration et de la coopération interne et externe, ainsi que de la coordination cohérente des acteurs, émanant d'institutions différentes, sur un territoire.



INTER/INTRA

Tout personnel d'encadrement.
Paris du 26 au 27/09/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Chantal CATEAU

Coordnatrice des soins, titulaire d'un DESS Formation et GRH.



VOIR AUSSI...

Chemin clinique : de la construction au pilotage.....p 57
Code : MGTP009A

Manager des dispositifs hors les murs dans les ESSMS

Savoir mettre en œuvre un dispositif hors les murs.

PRÉREQUIS : Aucun.

Appréhender l'évolution de la transformation de l'offre médicosociale

- Le mouvement d'inclusion : de l'intégration à l'hybridation.
- Le contexte réglementaire et légal : loi 2002-2, CASF, lois de transformation et modernisation du système de santé (HPST, 20146, Ma Santé 2022) aux réformes tarifaires (EHPAD, Sérafin-PH).
- Les notions-clés : zéro sans solution, inclusion, accès aux soins, parcours, autonomie, autodétermination.
- La question de l'évolution des offres et des besoins.

Comprendre les différents dispositifs hors les murs

- Les liens entre dispositifs, parcours et

territoire.

- Les parcours : spécificités, enjeux et impacts.
- Les dispositifs hors les murs : différentes formes DAME, EHPAD, DITEP, MAPHA, EAM hors les murs, ESAT de transition, centre de ressources avec APV, dispositif d'appui, équipes mobiles, habitat partagé, habitat inclusif...
- Les objectifs : inclusion et hybridation.

Mettre en pratique un projet hors les murs

- La typologie des personnes accompagnées, leurs besoins.
- Le panorama des pratiques et des modalités d'accompagnement.
- Les compétences et les expertises des professionnels.
- Les ressources humaines et

organisationnelles.

- Le projet : inscription dans un territoire, alliance et partenariat avec le droit commun et autres, élaboration d'un épisode d'accompagnement.
- La communication interne et externe.

Mesurer les évolutions organisationnelles et des pratiques professionnelles

- Le passage de l'épisode d'accompagnement à une organisation du travail.
- Le travail : construction et transformation de nouvelle activité (prescrite, réelle et vécue).
- La transition de la logique métier à la logique compétence : expertise.
- Les nouvelles fonctions : relais, coordination, référence.



LE + DU GRIEPS

Cette formation est immédiatement transférable dans la pratique pour être opérationnel et pertinent au plus vite dans le management des dispositifs hors les murs.



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Cadre de proximité : approche globale de l'encadrement.....p 33
Code : MGTEP01B



LES ESCAPE GAMES*



E ngagement

expres **S**

C ollaboration

pl **A** isir

ex **P** érience

équipe **E**

G amification

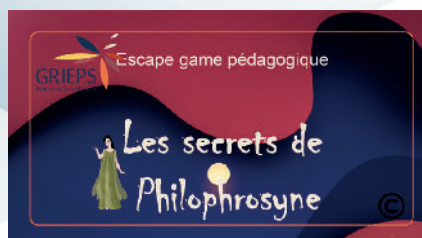
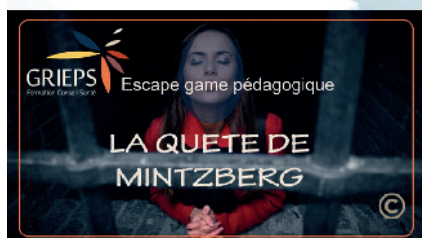
apprentiss **A** ge

énig **M** e

E motions

L'Escape Game offre une expérience immersive pour favoriser la réflexion, l'analyse et la résolution de problème par la collaboration. Il s'agit d'utiliser l'attractivité naturelle du jeu pour favoriser les apprentissages.

Parmi nos escape games pédagogiques



- Un objectif,
- Un univers,
- Un scénario,
- Des énigmes,
- 60 minutes de jeu.



*jeux d'évasion

Acquérir les méthodes et outils pour mener un projet.

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre la démarche projet

- La notion de projet.
- L'approche de la démarche projet.
- Les types de projets et leurs spécificités.
- La place des différents projets dans l'institution et les liens avec le projet d'établissement, de pôle, de service, de territoire, GHT.
- La spécificité des projets d'engagement collectif...
- Les instances de gouvernance du projet.
- Les phases d'une démarche projet.

Engager la démarche projet

- Le cadrage, la clarification de l'idée de départ : objectifs, acteurs du projet.
- La faisabilité, le management des risques et de l'incertitude : finances, ressources humaines, qualité, organisation.

- Les scénarios possibles : fiche projet, organisation, communication.
- **Acquérir le management de projet**
 - La conduite, la planification :
 - le découpage en phases,
 - l'adéquation entre les objectifs et les tâches à réaliser,
 - le calendrier de réalisation,
 - les acteurs mobilisés,
 - les temps de concertation, de suivi, le compte-rendu.
 - Le pilotage du projet et l'accompagnement du changement :
 - le diagnostic du changement : ce qui reste, ce qui évolue, ce qui change,
 - les impacts du changement : organisation, métier, compétence, fonctionnement,
 - les résistances et les leviers : éléments

- facilitateurs et bloquants,
- la stratégie du changement : intelligence de situation, sens du travail, contourner et lever les résistances,
- la gestion des risques et des ressources.
- Le plan de communication :
 - le passage de la compréhension à l'acceptation du projet,
 - le suivi des étapes.
- **Conclure le projet**
 - Le point sur les réalisations :
 - l'évaluation de l'atteinte des objectifs,
 - le suivi des indicateurs : coûts, délais, qualité.
 - La capitalisation de l'expérience.
 - L'archivage.
 - La communication des résultats obtenus et des suites.



LE + DU GRIEPS

Cette formation, à partir d'un projet fil rouge, permet d'expérimenter les méthodes et outils pour mener à bien un projet. Chaque étape est construite sous forme d'ateliers avec des livrables comme dans un vrai projet.



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Projet d'établissement en soins gériatriques..... p 91
Code : MGTPC01A

Accompagner le changement en situation complexe

Savoir conduire et accompagner les changements dans la complexité et l'incertitude.

PRÉREQUIS : Aucun.

Repérer ce qui évolue, se transforme dans l'environnement externe et/ou interne et en comprendre le sens

- Le contexte de changement dans les organisations de santé.
- Les caractéristiques du changement actuel.
- Les principaux concepts du changement selon l'approche systémique.
- Les impacts sur l'homme au travail.

Comprendre les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers

- Les phases du changement organisationnel.
- Les deux niveaux d'appréhension du changement.
- Les étapes du deuil et l'accompagnement à chaque étape.
- Les forces de résistance, les stratégies

d'oppositions individuelles ou collectives et les caractérisations comportementales des acteurs.

- Le système de représentation comme interprétation personnelle de la réalité, la gestion des méconnaissances.
- Les facteurs individuels en jeu dans les processus de changement et les besoins propres à chacun face au changement.

Analyser son mode de management pour initier le changement dans son équipe

- La formalisation des rôles-clés.
- Les trois axes d'intervention.
- Le management éthique pour mobiliser les acteurs, développer la coopération et la Qualité de Vie au Travail.
- Les facteurs-clés dans l'accompagnement du changement, la communication.
- L'identification des forces et faiblesses de son mode de management et les axes d'amélioration.

Mettre en œuvre le changement avec l'approche systémique

- Le cadrage de la demande : définition du périmètre, évaluation des enjeux et de la complexité du processus, objectifs, priorités et ressources nécessaires.
- La représentation de l'impact des acteurs : caractéristiques à considérer.
- L'élaboration d'une démarche stratégique : générer une dynamique de changement de type « rupture » ou de type « évolutif ».
- L'engagement dans une dynamique de changement : objectif, acteurs concernés, étapes à suivre, modalités de régulation, dispositif d'information, lancement de l'action.
- La régulation du système tout au long des étapes : résistances spontanées ou organisées, difficultés, adaptation aux imprévus, formes de régulation.



LE + DU GRIEPS

La formation s'appuie sur l'approche et des outils de la systémique adaptés au contexte actuel caractérisé par l'incertitude et le changement constant. Il s'agit d'allier le management de l'incertitude à la conduite du changement. Pour ce faire, via le modèle VUCA ou des incertitudes critiques, nous mettons en lumière le complexe dans lequel nous évoluons pour travailler sur les zones où nous avons des marges de manœuvre. Agir n'est pas impossible et l'incertitude est une nouvelle normalité.



INTRA

Durée conseillée : 4 jours.



VOIR AUSSI...

Résilience organisationnelle : sortir d'une crise www.grieps.fr
Code : MGTPC01B

Animer et motiver une équipe

Favoriser la motivation des professionnels et la coopération au sein de l'équipe.

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre les évolutions sociétales et leurs impacts au travail

- L'analyse des évolutions sociétales et hospitalières depuis les années 1980.
- Les nouvelles données traversant le monde de la santé : marché, technoscience, individualisme (mondialisation et déconstruction).
- L'évolution des rapports au travail : autorité, pouvoir, motivation, implication, reconnaissance et individualisation.
- Les nouvelles figures managériales : expert, leader, coach.

Analyser les groupes au travail afin de favoriser les conditions de l'implication

- Les paradoxes du management à l'heure

de l'hypermodernité.

- Les évolutions des styles de management : postures et pratiques managériales.
- Les facteurs de satisfaction au travail, de motivation, d'implication et de QVT.
- Les apports de la psychodynamique du travail : de la collaboration à la coopération au travail, une question de style managérial ?
- Les controverses autour de la qualité et de l'évaluation : vers une éthique du management et des ressources humaines, entre bonnes pratiques et analyse des pratiques professionnelles.
- Les modèles actuels en question : entreprise libérée, soft management,

agilité.

Appréhender les conflits dans une perspective humaniste et de santé au travail

- La prévention et la gestion de l'agressivité et des conflits autour du travail.
- Les compétences sociales à développer : intelligence émotionnelle, écoute compréhensive, affirmation de soi et argumentation.
- Les conditions du travail en groupe : parole authentique et écoute risquée, vers une co-construction d'accords normatifs et règles partagés.
- Les facteurs de coopération et de bien-être au travail en fonction des âges et des générations.



LE + DU GRIEPS

Cette formation vise à (ré)actualiser les compétences managériales à l'aune des transformations sociétales et hospitalières récentes, afin d'aider les cadres à s'adapter aux nouvelles attentes des professionnels et des institutions.



INTER/INTRA

Tout professionnel en situation d'encadrement.
Paris 17 au 19/06/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Anne-Sandrine CASTELOT
Sociologue du Travail et des Organisations, Chercheuse, Consultante Réseau ANACT.



VOIR AUSSI...

Parcours managérial : des fondamentaux à l'expertisep 33
Code : MGTMC05A

Management intergénérationnel : X, Y, Z et seniors

Mettre en place un management où chaque génération trouve sa place et coopère.

PRÉREQUIS : Aucun.

Mieux comprendre les générations qui se côtoient dans les organisations

- Les évolutions de l'environnement ayant bouleversé les relations entre les générations.
- Le système de représentations, valeurs, comportements et modes de pensée des générations : Z, Y ou millenials, X et seniors.
- La nature des différences et incompréhensions, les conflits qui émergent de ces différences.

Cartographier les différentes générations

- Le regroupement des personnes par génération, pour chaque métier.
- L'équilibre ou le déséquilibre entre les différents groupes générationnels représentés.
- Les relations entre les différents groupes.

Analyser ses pratiques managériales

- La prise de conscience de sa propre vision du monde, de ses valeurs, croyances, aspirations, perceptions de l'autre.
- Le point sur sa façon préférentielle d'aborder les situations.
- La façon constructive d'aborder les différences.

Développer ses compétences managériales

- Les spécificités du management intergénérationnel.
- L'adaptation du style de management à une équipe multigénérationnelle.
- Le management par le sens pour passer au-delà des différences.

Motiver et dynamiser une équipe multigénérationnelle

- La capitalisation sur les atouts de chaque génération.

- La mise à jour des synergies possibles.
- Le renforcement du leadership dans le management.

Mettre en place un pont intergénérationnel

- La création de conditions favorables à l'expression et au dialogue intergénérationnel.
- La mise en place d'équipes intergénérationnelles.
- La création d'un climat d'ouverture et la régulation des tensions.
- La mise en place d'une dynamique de coopération et d'entraide.

Construire son plan de développement managérial

- L'identification d'axes de développement individuel.
- La programmation d'actions concrètes.



LE + DU GRIEPS

Cette formation propose une meilleure appréhension des générations Z et Y, à partir de cas concrets apportés par les participants. L'analyse des pratiques managériales permet à chacun de trouver des clés pour réussir l'intégration de ces générations et mettre en place les conditions de coopération entre générations. L'escape game « Sauvons la vallée » introduit une dimension ludique, capte l'attention, renforce la motivation et favorise les apprentissages et la cohésion du groupe.



INTER/INTRA

Tout professionnel en situation d'encadrement.
Lyon du 25 au 27/03/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Martine CHAILLET
Coach professionnelle, experte en Management.



VOIR AUSSI...

Coopérations intergénérationnelles : intégration et transmission www.grieps.fr
Code : MGTMC10A

Communication institutionnelle : un outil managérial

Savoir communiquer en interne et en externe de manière efficace.

PRÉREQUIS :

Connaître les projets institutionnels : établissement, pôle, projet médicosoignant...

Actualiser ses connaissances et savoir-faire en matière de communication

- Les fondements théoriques de la communication.
- Les conditions de la communication efficace, la culture d'entreprise et la culture hospitalière.
- La communication interne, externe, managériale.

Identifier les enjeux de la communication aujourd'hui à l'hôpital

- Les réformes et les évolutions.
- Le territoire : savoir se positionner sur les « parcours ».
- La place de l'utilisateur : politique à développer.

- Le passage du projet d'établissement au projet de GHT ou de regroupement : comment l'accompagner, savoir rendre simples et communicables les éléments complexes.
- Le rôle essentiel du pilotage médico-soignant-administratif : savoir organiser et fédérer.
- Les outils de pilotage pour communiquer.

Élaborer une communication au bénéfice : des patients, des usagers, des professionnels, du système de santé

- Le manager communique pour partager sa vision.
- Les enjeux de la communication : « pourquoi » et « pour quoi » communiquer.
- Les acteurs, les objectifs.
- La transparence pour communiquer.
- La communication interne/externe : projets, changements, événements,

faire connaître les évolutions en cours, les perspectives, éviter les situations de crises, les anticiper, les gérer.

- La dynamique institutionnelle : renforcer, favoriser, développer pour s'assurer de l'engagement des équipes.
- La place fondamentale des écrits professionnels : communication orale et écrite dans le cadre des transmissions, supports internes et externes.

Définir une stratégie de communication

- La démarche stratégique de communication : politique, définition des objectifs, réalisation d'un plan d'actions spécifique interne, externe et ciblé.
- Le rôle des différents acteurs : renforcer la confiance au sein de l'établissement, du service du pôle, du territoire.
- La place des moyens et des supports de communication.
- La communication en situation de crise.



LE + DU GRIEPS

La formation propose une démarche individuelle et collective pour analyser les pratiques et être en mesure de réaliser un plan de communication institutionnel et/ou de services/pôles... à partir du projet institutionnel.



INTER/INTRA

Personnel de direction, tout personnel d'encadrement.
Paris du 30 au 31/05/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Jeanne LAUROUA
Diplômée EHSP, Directrice des Soins (ENSP).



VOIR AUSSI...

Communication Non-Violente, PNL et AT en situation professionnellep 48
Code : MGTHP08B

Communication et gestion de crise

Savoir gérer une crise et communiquer face à cette situation.

PRÉREQUIS : Aucun.

Maîtriser les diverses actions à mettre en œuvre afin de limiter les impacts de la crise sur les usagers et les professionnels

- Les situations rencontrées par les établissements sanitaires et médico-sociaux et le passage à la crise.
- Les enjeux de la crise.
- La définition et les étapes de la crise.
- Les outils de gestion de la crise : cellule de crise, Plan Blanc/Plan Bleu.
- Les fonctions de la cellule de crise.
- Les usages de la cellule de crise.

Savoir agir en situation de crise, en s'entraînant au fonctionnement d'une cellule de crise

- Le scénario de crise et la mise en situation des apprenants au sein d'une cellule de crise.
- L'observation et le débriefing.
- Le partage autour des bonnes pratiques et des pièges.

Appréhender les notions de communication de crise et en apprendre les principes-clés

- Les fondamentaux et les spécificités de la communication de crise.
- Les principaux conseils en communication de crise.
- Les étapes de la communication de crise : préparation, alliés, communication interne, externe.

- Les stratégies de la communication de crise : messages clés, publics cibles, rôle du porte-parole.
- Les *feedbacks* sur ses pratiques : étude de dossiers de presse, communiqué, interview.

S'initier à la communication de crise

- L'élaboration de supports de communication : presse, article, éléments de langage.
- Le passage en simulation : simulation d'entretien avec un journaliste sur des cas concrets de crise en établissement.
- Le débriefing suite à la simulation et partage autour des bonnes pratiques.



LE + DU GRIEPS

Ce programme propose une mise en situation de cellule de crise et des entretiens simulés avec journaliste. Le débriefing à l'issue des simulations permet une analyse des pratiques. Les apprenants travaillent également en sous-groupes afin de décortiquer des dossiers de presse de cas réels et ainsi apprendre des situations existantes. Enfin, une bibliographie/sitographie est fournie avec des documents ressources. Cette formation peut se dérouler sur un jour pour la gestion de crise et un jour sur la communication de crise.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Résilience organisationnelle : sortir d'une crise www.grieps.fr
Code : MGTHP08H

Sérafin-PH : appropriation et déploiement

Comprendre la réforme tarifaire Sérafin-PH pour la mettre en œuvre dans son établissement.

PRÉREQUIS : Aucun.

Saisir les enjeux et les perspectives de la réforme Sérafin-PH

- La définition et les principes de la réforme, le pilotage du projet de réforme et les rappels historiques, 2012-2013.
- Le rapport Vachey-Jeannet, 2014.
- Le rapport « Zéro sans solution » et plus largement la démarche « Une réponse accompagnée pour tous ».
- La dimension financière.
- Les enjeux et l'impact sur les personnes accompagnées.
- L'adaptation des réponses optimum aux attentes et souhaits des personnes accompagnées.

Comprendre les fondamentaux de la logique de parcours inclusifs

- La sortie d'une organisation qui repose

sur la segmentation des réponses pour aller vers une organisation plus souple permettant des parcours individualisés.

- L'aménagement des articulations et du découplage entre les champs médicosocial, sanitaire et social et leur complémentarité.
- La construction de l'accompagnement à domicile ou d'autres formes plus souples qu'une prise en charge en institution.

Connaître le contenu, le calendrier de la réforme Sérafin-PH et ses nomenclatures

- La construction d'un langage commun aux professionnels de différents champs.
- L'étude de coûts et la révision des nomenclatures.
- Les enquêtes nationales de coûts, la participation des personnes en situation de handicap, les modèles de financement.

- Les résultats ENC, le choix du modèle de financement.
- Les nomenclatures et leurs usages pour l'encadrement et les équipes de terrain.
- L'articulation avec les outils en vigueur au sein de chaque structure.
- La prise en compte et l'incorporation dans l'ensemble des projets.

Intégrer Sérafin-PH dans l'approche managériale

- La mise en place d'indicateurs et de tableaux de bord de pilotage stratégiques et organisationnels de l'activité : complétant les indicateurs ANAP.
- La diversification de l'offre d'accompagnement de la structure : mise en place d'accompagnements modulaires ou alternatifs avec séjours temporaires ou accueils séquentiels.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet de s'approprier la réforme tarifaire et d'en mesurer les impacts dans la conduite des établissements. Une démarche pragmatique sera proposée au cours de cette formation pour transposer la réforme dans les projets



d'établissement et d'accompagnement. L'escape game « Sauvons la vallée » introduit une dimension ludique, capte l'attention, renforce la motivation et favorise les apprentissages et la cohésion du groupe.



INTER/INTRA

Professionnel d'encadrement et direction des ESSMS.
Paris 14 et 15/05/2024 et
le 14/06/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Charlotte SANTERRE
Directrice d'ESAT, Vice-Présidente de l'APCO, titulaire d'un Certificat de Cadre Social..



VOIR AUSSI...

Finances et comptabilité analytique pour les non-initiés....p 31
Code : MGTP006C

Sérafin-PH : impacts et enjeux financiers

N

Mesurer l'impact et les enjeux financiers de la mise en œuvre de la réforme tarifaire Sérafin-PH.

PRÉREQUIS : Aucun.

Appréhender la démarche financière de la réforme Sérafin-PH

- La définition et les principes de la réforme, le choix de modèle de financement : financement mixte.
- L'expérimentation Sérafin-PH 2022 : retour d'expérience.
- La question de l'activité et de sa mesure : taux d'occupation, file active.
- La base budgétaire et le coefficient de

modulation en lien avec les nomenclatures besoin et prestation.

Élaborer sa stratégie financière avec Sérafin-PH

- Le diagnostic financier de la structure pour aller vers une stratégie financière performante :
 - la rentabilité économique : mesure et perspective,
 - la lecture financière de l'établissement,
 - la mesure de la rentabilité financière

de l'établissement : forces, faiblesses et leviers financiers,

- la cartographie des principaux postes de la structure financière.

- La performance économique : rentabilité et équilibre financier, panel des prestations au regard des besoins recensés.
- Les outils à mobiliser et les indicateurs à créer, à suivre.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet d'établir un diagnostic financier pour mesurer l'impact de la réforme tarifaire et adapter la conduite de l'établissement. Une démarche pragmatique sera proposée au cours de cette formation pour transposer la réforme dans les outils et la culture de l'établissement.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Finances et comptabilité analytique pour les non-initiés p 31
Code : MGTP006F

Réformes du financement du MCO, de la psychiatrie et des SMR

Comprendre l'ensemble des réformes du financement de la santé.

PRÉREQUIS : Aucun.

À NOTER :

Cette formation se compose d'un tronc commun obligatoire, les modules sont au choix.

TRONC COMMUN OBLIGATOIRE

Appréhender la philosophie de la réforme financière de la Santé

- Les rappels et l'histoire, les EHPAD, le vieillissement de la population, la maladie chronique, le virage ambulatoire.

Comprendre les principes de financement de l'hôpital

- L'ONDAM, le PLFSS, la gradation des soins, le Ségur de la santé et ses impacts, les 4 piliers, les financements de niche et ciblés, le financement au parcours, l'article 51, les dispositifs.

MODULE 1 : Le financement de la psychiatrie

Comprendre les enjeux de la réforme

- Les 8 compartiments du financement.
- La datation, la capitation et l'activité.
- Les activités spécifiques et les nouvelles activités, la transformation et le codage.
- La qualité et l'évolution des pratiques professionnelles, la recherche.

Identifier les enjeux et les impacts de la réforme dans son établissement

- Les modalités de prises en charge.
- Les longs séjours, l'hospitalisation complète, l'hospitalisation à temps partiel.
- La place des parcours.

MODULE 2 : Le financement du MCO

Comprendre les enjeux de la réforme

- La construction tarifaire du MCO.
- Les forfaits et les dispositifs médicaux.

- L'HAD, les hôpitaux de proximité et la réforme tarifaire des urgences.
- La garantie de financement et les surcoûts COVID.

Mesurer les enjeux et les impacts de la réforme sur son établissement

- La recherche de gains de productivité.
- La question des parcours, le parcours de soin coordonné dans le cadre des forfaits et dispositifs.

MODULE 3 : Le financement du SMR

Comprendre les enjeux de la réforme

- Le modèle de financement du SMR.
- Les dispositions de financement DAF.
- Le PMSI SMR (ex SSR).

Mesurer les impacts et les enjeux

- Le DMA dans son établissement.
- Le PMSI dans son établissement.
- La traçabilité et la qualité des données.



LE + DU GRIEPS

Cette action alterne apports théoriques, méthodologiques et exercices pour permettre aux participants de comprendre la singularité des financements de la santé afin de mener à bien une démarche médico-économique pertinente. Cette formation est animée par des experts. Elle est adaptée en fonction des types d'établissements représentés par les apprenants en formation.



INTRA

Durée conseillée : 4 jours.



VOIR AUSSI...

Séraphin PH : appropriation et déploiement..... p 30
Code : MGTP006E

CPOM/EPRD et PGFP

Élaborer une stratégie financière et budgétaire.

PRÉREQUIS :

Venir avec son CPOM.

- Comprendre ce que sont le CPOM, l'EPRD et le PGFP.
- Acquérir un socle de bases financières pour élaborer une prospective financière pluriannuelle.
- Élaborer sa stratégie financière de développement.
- Évaluer la faisabilité des prévisions financières et budgétaires.



LE + DU GRIEPS

Cette formation part des réalités vécues par les professionnels et leur permet de construire leurs outils de pilotage à partir des données recensées dans l'établissement. Elle est animée par deux professionnels experts dans la construction des données financières et le pilotage médico-économique.



INTER/INTRA

Tout personnel concerné.
Paris du 04 au 06/11/2024
3 jours, 1 080 €
Code : MGTP006A



INTERVENANT

Samir KAIDI
Ingénieur Analyste Financier à l'ATIH.

Finances et comptabilité analytique pour les non-initiés

Appréhender les dispositions financières et comptables des établissements.

PRÉREQUIS : Aucun.

MODULE 1 : Mécanismes financiers et comptables

- Appréhender le cadre général de financement des hôpitaux.

MODULE 2 : Pilotage médico-économique et performance

- Comprendre les outils fondamentaux du contrôle de gestion.
- Analyser la rentabilité d'une structure.
- Comprendre l'approche de la performance médico-économique.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet de comprendre et d'identifier les fonctionnements financiers ainsi que leurs impacts dans la vie d'un service à partir d'exercices pratiques.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.
Code : MGTP006D





COMPÉTENCES ET OUTILS MANAGÉRIAUX

Les établissements du secteur de la Santé évoluent d'un modèle bureaucratique vers une organisation plus adhocratique. **Il s'agit d'organiser l'établissement pour qu'il s'adapte à un environnement instable, complexe, exigeant des compétences multiples de l'hyper-expertise et technicité, aux expertises transversales. Les professionnels doivent penser résolution de problèmes et rechercher la performance (adéquation entre le sens et la pertinence de l'action, les ressources mobilisables et à mobiliser, ainsi que le résultat attendu et obtenu).**

Les mots de l'adhocratie : **agilité, innovation, créativité, management par projet...** sont autant de compétences nouvelles à développer et renforcer.

Cependant, **la personne humaine au travail ne se réduit pas à une combinaison de compétences.** Ainsi, il existe un creuset de talents individuels et collectifs qu'il serait préjudiciable d'occulter. Mais, ce qui participe à donner sens aux soins, comme aux pratiques managériales restent les **valeurs humanistes partagées et portées.**

Une majorité d'études portant sur le management montre l'importance du leadership du manager dans le contexte actuel de toute entreprise. Le management des établissements de santé est, aussi, concerné par cette évolution. Passer du manager au « manager leader », c'est savoir questionner : son positionnement, sa posture, sa communication... C'est identifier, qu'avec le développement de ses compétences et de son outillage, le dirigeant et le cadre ont à assurer un développement personnel.

Parcours managérial : des fondamentaux à l'expertise

Créer les conditions de la performance managériale en développant des compétences-clés.

PRÉREQUIS : Aucun.

MODULE 1 : Les fondamentaux du management

Stabiliser ses connaissances, se projeter dans la formation à partir d'un autodiagnostic individuel

- Les notions fondamentales sur le management.
- L'évolution du management à l'hôpital et son ouverture sur le territoire, les GHT.
- Les attentes de l'institution vis-à-vis du cadre de proximité.
- Les « enveloppes identitaires » du manager.
- Les écarts entre travail prescrit, travail réel, travail vécu : test.

- Les résultats du test de positionnement et les objectifs de progrès.

MODULE 2 : L'agilité et l'innovation managériales

Créer des conditions pour le développement d'une équipe performante

- L'atelier 1, évoluer du manager au leader.
- L'atelier 2, développer la Qualité de Vie au Travail.
- L'atelier 3, révéler et mobiliser les talents d'une équipe.
- L'atelier 4, créer une équipe impliquée et mobiliser les compétences individuelles.
- L'atelier 5, accompagner le changement.
- L'atelier 6, savoir définir des indicateurs

et créer son tableau de bord.

Manager au quotidien : posture et outils

- L'atelier 7, animer une équipe.
- L'atelier 8, manager les différentes générations.
- L'atelier 9, intégrer et fidéliser les nouveaux professionnels.
- L'atelier 10, savoir négocier, du conflit au contrat.
- L'atelier 11, faire du planning un outil de collaboration.
- L'atelier 12, maîtriser les outils du management individualisé et du management collectif.



LE + DU GRIEPS

Le premier module de la formation sur « les fondamentaux du management » permet à chaque cadre à partir d'un test de positionnement de définir ses objectifs de progrès et de choisir les ateliers à suivre. Les parcours construits s'adressent aussi bien aux professionnels qui prennent leur poste qu'à ceux qui veulent aller plus loin, valoriser leur expérience et moderniser leurs pratiques. Les modules suivants proposent différents ateliers. Pour chaque atelier, l'animation comporte 3 temps : partage et analyses de pratiques, éclairages théoriques, temps d'appropriation et formalisation individuelle d'objectifs de progrès. Du coaching individuel (et/ou d'équipe) peut être contractualisé et planifié suite au premier module.



INTRA

Durée conseillée : En fonction du nombre d'ateliers choisis.



VOIR AUSSI...

Développer le coaching dans le management : niveau 1 p 41
Code : MGTHP01A

Cadre de proximité : approche globale de l'encadrement

N

Manager et organiser un service en s'adaptant aux nouvelles attentes de tous les acteurs.

PRÉREQUIS : Aucun.

MODULE 1

Appréhender sa mission de cadre de proximité dans un contexte en évolution

- Le nouveau rôle du management.
- Le passage de la connaissance de son contexte d'exercice à une vision managériale.

Développer ses qualités de leader et compétences managériales en situation de cadre de proximité

- La découverte de son style managérial.
- Les styles managériaux et la maturité du manager.
- Les postures managériales : enjeux et impacts en corrélation avec la mission.
- La question de la hiérarchie, de l'autorité et du leadership.
- Les éléments managériaux.

MODULE 2

Soutenir des relations constructives au sein du collectif : équipe, collaborateur

- L'animation des équipes.
- La dynamique de l'équipe, les facteurs de coopération et de bien-être.
- Les 3 P : Protection + Permission = Puissance.
- La promotion des relations d'entente et de confiance, l'intelligence émotionnelle, les composantes du management bienveillant, les forces motrices dans un groupe.
- La valorisation du collectif pour mieux travailler ensemble.
- La prévention et la gestion des situations difficiles et des conflits au travail.

Déployer un management clinique et organisationnel

- L'organisation de l'activité du service autour des missions, projets, typologies des personnes accueillies et accompagnées.
- Le management de la qualité et de la sécurité des soins.
- La démarche projet et l'accompagnement des changements et des évolutions.



À DISTANCE

INTERSESSION

Réaliser un retour réflexif pour repérer ses atouts et ses ressources pour se construire en tant que manager et conduire des actions managériales

- Le suivi individuel autour de la frise « MY WAY » : outil de progression pour formaliser le transfert des acquis de la formation.



LE + DU GRIEPS

Cette formation propose aux jeunes cadres et aux « faisant fonction » d'acquérir les bases théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leur fonction en travaillant sur leur positionnement au sein des équipes et de l'institution. Elle alterne apports théoriques et méthodologiques, ateliers de réflexion, retour d'expériences et analyse des pratiques. Les escape games « Sauvons la vallée » et « La quête de Mitzberg » introduisent une dimension ludique, captent l'attention, renforcent la motivation et favorisent les apprentissages et la cohésion du groupe.



INTER/INTRA

Cadre de proximité, responsable d'unité ou de service.
Paris du 07 au 10/10/2024 et
du 02 au 05/12/2024
8 jours, 2 880 €



INTERVENANTS

Chantal DISSAIS
Cadre Supérieur de Santé.
Anne-Sandrine CASTELOT
Sociologue du Travail et des
Organisations, Chercheuse.



VOIR AUSSI...

Intégrer les nouveaux professionnels..... www.grieps.fr
Code : MGTHP04A

Chef de service : parcours managérial pour médecin manager

Acquérir les fondements constitutifs de la performance managériale et les compétences-clés.

PRÉREQUIS :

Être en position d'encadrement.

Assurer sa mission de médecin manager en sachant se positionner et s'affirmer

- La compréhension du contexte.
- Les neurosciences et la physique quantique, la posture propre pour un monde VICA.
- L'évolution de l'autorité et du pouvoir.
- L'incertitude, l'équipe et son évolution.
- L'intelligence collective.

Conduire le changement en recherchant la performance

- Le changement en système complexe.
- La pensée complexe, les clés du changement, la conduite de projet.
- Le cycle de vie d'un projet, ses phases.

Mobiliser une communication professionnelle et efficace

- Les relations adaptées.
- Les émotions.
- La communication managériale efficace.

Assurer l'animation des équipes

- L'animation des équipes.
- La complémentarité des personnalités.
- L'entente et la confiance...
- La valorisation du collectif.
- La confiance : donner du sens.
- L'accompagnement des collaborateurs.
- Les leviers de la motivation.
- Les outils de la motivation.

Savoir négocier et prévenir les conflits dans une posture éthique

- Les difficultés relationnelles rencontrées.

- Les situations difficiles.
- Les conflits en situation de travail.
- Les enjeux des conflits.
- Les types de personnalités dans le conflit.
- Les concepts-clés.
- Les grands traits de la personnalité.
- Les réponses aux personnalités difficiles.
- Les compétences relationnelles-clés.
- Les enjeux de la relation.
- L'intelligence relationnelle.
- Les fondements et les principes.
- La sortie de conflit, la négociation, la médiation, les questions de l'altérité.
- La délibération et l'argumentation.

Identifier les singularités de statut des professionnels médicaux

- Les différents statuts.



LE + DU GRIEPS

Ce parcours managérial permet, dans son intégralité, d'appréhender l'ensemble des compétences-clés des médecins managers ou de choisir des modules spécifiques et de développer l'alliance entre le médecin-manager et le cadre de santé. L'animation de chaque module est basée sur l'apport de situations vécues, le partage et l'analyse des pratiques managériales pour favoriser les perspectives de réinvestissement. À l'issue de chaque module, des axes de progrès individuels sont déterminés.



INTER/INTRA

Tout professionnel médical en situation d'encadrement.
Paris 27 au 29/03/2024 et
du 21 au 24/05/2024
7 jours, 2 520 €



RÉFÉRENT PÉDAGOGIQUE

Anne-Sandrine CASTELOT

Sociologue du Travail et des Organisations, Chercheuse, Consultante Réseau ANACT/ARACT, Prévention des Risques Professionnels.



VOIR AUSSI...

Animer et motiver une équipe.....p 28
Code : MGTP001D

Parcours chef de pôle : compétences en gestion et management

Assurer le pilotage stratégique et opérationnel de son pôle en mobilisant connaissances et compétences.

PRÉREQUIS :

Participer à la vie d'un pôle.

MODULE 1

Intégrer les mécanismes financiers et comptables à l'hôpital

- La vision macro-économique.
- La vision micro-économique.

MODULE 2

Appréhender le pilotage médico-économique et les systèmes de performance hospitalière

- La comptabilité analytique.
- La performance médico-économique.
- L'approche de la performance hospitalière.
- Le dialogue de gestion.
- Le contrat de pôle.

MODULE 3

Appréhender le pilotage du système d'information hospitalier

- La qualité de l'information dans les SIH.
- Le pilotage d'un projet SIH.

MODULE 4

Comprendre l'impact de l'évolution des organisations sur le management des ressources humaines

- L'impact de l'évolution des organisations sur le management des RH.
- Les outils de GPMC au quotidien.

Appréhender le management du travail et la Qualité de Vie au Travail (QVT)

- La QVT : cadre réglementaire, concepts.
- La QVT et le bien-être au travail.
- Le travail prescrit, réel, vécu et perçu.

- Les acteurs de la QVT.
- La QVT : dimensions, éléments structurants et démarche.
- Les pratiques managériales et la QVT.

MODULE 5

Identifier la place de la démarche qualité-gestion des risques à l'hôpital

- La démarche qualité-gestion des risques.
- Les notions et concepts de GDR.

MODULE 6

Appréhender la conduite de projet et du changement et ses pratiques managériales

- Les compétences et la posture de manager.
- La démarche projet et la conduite du changement.
- La gestion des situations conflictuelles.



LE + DU GRIEPS

Un parcours immédiatement transférable dans votre pratique professionnelle. Les modules de ce programme peuvent aussi se suivre séparément.



INTER/INTRA

Tout personnel de pôle.
Paris, du 21 au 22/03/2024,
du 30 au 31/05/2024,
le 19/06/2024,
du 20 au 21/06/2024,
du 03 au 04/10/2024 et
du 07 au 08/11/2024
11 jours, 3 960 €



RÉFÉRENT PÉDAGOGIQUE

Anne-Sandrine CASTELOT

Sociologue du Travail et des Organisations, Chercheuse, Consultante Réseau ANACT/ARACT, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels.



VOIR AUSSI...

Devenir cadre supérieur ou cadre de pôlep 35
Code : MGTP001C

Devenir cadre supérieur ou cadre de pôle

Se projeter et investir sa future fonction de cadre supérieur.

PRÉREQUIS :

Avoir comme projet de devenir cadre supérieur, cadre de pôle.

Comprendre les évolutions

- Les réformes et les évolutions, la place de l'usager, le passage du projet d'établissement au projet de GHT ou de regroupement, le territoire.
- Le pilotage et le projet médico-soignant-administratif, les outils de pilotage.

Situer les enjeux de cette fonction

- Le changement de fonction, la gouvernance et le management cliniques.
- La construction du projet de pôle.
- La communication.
- Les capacités managériales à développer.

Approfondir la connaissance de soi

- Le rapport au soin, les enjeux symboliques, la connaissance de ses limites.

Redéfinir le champ relationnel à l'hôpital à partir d'une théorie psychanalytique

- Les exigences d'une organisation, le fonctionnement de l'hôpital.

Repérer les origines de la souffrance au travail

- L'affirmation de soi et les sources de légitimité, l'identification de son style de management, le rapport à l'autorité, la gestion des conflits.

Repérer ses propres enjeux

- La notion « d'héritage », la place du cadre supérieur de santé par rapport à

l'héritage trouvé/imposé.

Se préparer à établir des relations contractuelles

- Les règles du jeu et les repères communs.
- La gestion des situations délicates.

MODULE OPTIONNEL

Se préparer à un concours et à l'entretien

- La rédaction du CV, l'élaboration du projet professionnel, la préparation de l'entretien professionnel.
- La posture et l'analyse du contexte.

INTERSESSION

- L'objectif des travaux d'inter-session est de se situer dans son parcours professionnel pour se projeter dans sa fonction future.



LE + DU GRIEPS

La formation propose une animation alternée entre un directeur des soins et un psychologue clinicien. Elle tient compte de l'évolution des besoins et des attentes des cadres de santé et de leurs spécificités. L'accompagnement est ancré dans la réalité, le vécu des participants et le *benchmarking* sont encouragés. Un travail de co-construction est réalisé à partir du travail d'inter-session et des éléments abordés lors des journées. La notion de bienveillance est une des clés de la réussite du projet individuel, du projet professionnel. Pour compléter, un module optionnel d'accompagnement est proposé.



INTER/INTRA

Cadre de proximité.
Paris du 23 au 25/09/2024,
du 25 au 27/11/2024
Jour optionnel : le 28/11/2024
6 jours + 1 jour (optionnel),
2 320 € + 575 € (optionnel)



INTERVENANTS

Jeanne LAUROUA
Diplômée EHSP, Directrice des Soins.
Julien PAYET
Psychologue Clinicien.



VOIR AUSSI...

Leadership et communication des cadres.....p 39
Code : MGTHP03A

Être cadre supérieur de santé ou cadre de pôle

Exercer avec efficacité sa fonction de cadre de pôle ou de cadre supérieur de santé.

PRÉREQUIS :

Être en poste.

MODULE 1

Développer son leadership

- Le style de management et de leadership.
- Le management aujourd'hui.
- Les caractéristiques et valeurs pour développer son leadership.
- Le travail sur la « vision » et le sens.

Manager dans un contexte de changements

- Les notions de management dans un contexte de mutation permanente.
- La résilience organisationnelle.
- La notion d'organisation apprenante.

- Les stratégies de négociation.
- L'éthique managériale.
- La posture réflexive et l'analyse des pratiques managériales : co-développement...

MODULE 2

Définir une démarche managériale spécifique et applicable

- Les enjeux des réformes.
- Les différents projets : alignement et articulations.
- Le management stratégique, le management opérationnel.
- La lisibilité des objectifs et des actions : donner du sens.

S'inscrire dans un management clinique

- Le projet « médico-soignant ».
- Les synergies entre le « Projet du GHT ou d'établissement » et le « Projet médico-soignant ».
- L'amélioration de la qualité et de la sécurité dans les soins grâce au management.
- L'influence positive du management sur les pratiques professionnelles.
- Les tableaux de bord cliniques.
- La collaboration au sein du trinôme médico-soignant-administratif.
- Les changements nécessaires déclinés en plan d'actions.

COACHING

- Les séances de 1h30 de coaching sont proposées.



LE + DU GRIEPS

Cette formation tient compte de l'évolution des besoins et attentes des cadres supérieurs de santé et de leurs spécificités en regard de la fonction et/ou du pôle sur lesquels elle s'exerce. Le premier module aborde la question du positionnement et du leadership, le deuxième permet de partager et travailler les questions de pilotage, de gestion et les outils spécifiques en s'appuyant sur le vécu des professionnels. Le coaching propose un accompagnement personnalisé dans le cadre d'une situation managériale problématique, ou dans un questionnement professionnel.



INTER/INTRA

Cadre supérieur, cadre de pôle.
Paris du 16 au 18/09/2024 et
du 18 au 20/11/2024
6 jours, 2 710 €



INTERVENANTS

Jeanne LAUROUA
Diplômée EHSP, Directrice des Soins.
Marie-Claude MIREMONT
Docteur en Sciences de Gestion,
Coach.



VOIR AUSSI...

Ateliers du leadershipp 39
Code : MGTHP02A

Prise de décision : un atout managérial

Développer sa capacité à prendre des décisions.

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre le processus de décision

- La décision un processus dynamique : pensée, réflexion, décision.
- Les processus de décision : représentations, intentions, dimensions cognitives.
- Les pièges de la décision : trio incertitude, inquiétude, intolérance.
- La place des neurosciences cognitives dans la prise de décision.
- La décision dans un monde incertain : monde selon VICA, critères de décision.

Apprendre à prendre la meilleure décision

dans diverses situations

- La signification de « Décider » et les acteurs de la prise de décision.
- La décision vue comme une émergence de l'interaction entre une pluralité de facteurs :
 - la pluralité des enjeux,
 - la pluralité des approches,
 - la pluralité de temps,
 - la pluralité des parties prenantes.
- La décision : pourquoi, pour quoi et au nom de quoi, sens.
- La prise de décision : s'engager, apprendre à renoncer pour mieux s'ouvrir

au champ du possible, être responsable.

- L'impact de la non-décision, quand on décide de ne pas décider.
- La prise de décision, une démarche et une vigilance collective.

Faire accepter sa décision

- La dynamique de la situation de décision : décision arbitraire, concertée et collégiale, mobilisation des acteurs.
- L'élaboration de l'argumentaire : communication autour des critères et éléments du choix.
- La décision et son impact : aller au-delà, intérêt des parties prenantes.



LE + DU GRIEPS

Cette formation valorise l'expérimentation des processus de décision à partir d'outils comme la matrice VICA, des jeux scénarisés, des autodiagnostic et des mises en situation. Elle est animée par un expert qui peut proposer pour aller plus loin des séances de coaching en option.



INTER/INTRA

Top management, médecin manager, encadrement...
Paris 26 au 27/09/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Léonard BERARDI
Consultant coach.



VOIR AUSSI...

Accompagner le changement en situation complexe.....p 27
Code : MGTHP01F

Co-développement managérial

Mettre en place et animer des séances de co-développement managérial entre pairs.

PRÉREQUIS : Aucun.

Présenter la méthode de co-développement

- La définition, les similitudes et les différences avec les autres méthodes d'analyse de pratiques.
- Les intérêts et les enjeux de la méthode de co-développement.
- Les facteurs de succès : trouver et donner du sens.

Expérimenter le co-développement

- La présentation des étapes de progression dans l'analyse de la situation managériale.
- L'expérimentation de la méthode à partir d'une situation présentée par un des

participants.

- Le débriefing sur la méthode après cette première séance animée par l'intervenant.
- Les questions et les réponses autour de la méthode et de son utilisation.
- Les éclairages théoriques.

Projeter la démarche de mise en œuvre de séances régulières de co-développement entre pairs

- L'explication de la démarche et des séances à partir du QQOQCP.
- La rédaction de la démarche avec détermination des principes de fonctionnement et des critères de réussite pour une mise en œuvre pérenne.

- La nouvelle expérimentation de la méthode à partir de la présentation d'une seconde situation managériale-problème :
 - l'animation par l'un des participants,
 - la supervision par l'intervenant,
 - le débriefing sur la séance et l'animation,
 - les questions, les réponses et les apports complémentaires sur la mise en œuvre des séances de co-développement.
- La programmation d'une future séance entre pairs et de son animation.



LE + DU GRIEPS

Le co-développement (ou intervision) est une méthode qui participe à prévenir ou sortir de l'isolement managérial par la mise en place de séances de partage entre pairs (groupes de 8 à 12 personnes), à partir d'une situation managériale vécue et présentée par l'un des participants. Le co-développement contribue à développer : compétences individuelles et collectives, solidarité, interdépendance, valeurs partagées et culture managériale commune.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours plus supervision.



VOIR AUSSI...

Analyse des pratiques managériales www.grieps.fr
Code : MGTHP04F



LE CO-DÉVELOPPEMENT



Pour travailler autrement.

1/Présentation

Le client expose son sujet : problématique, préoccupation ou projet.
Les consultants écoutent.

2/ Clarification

Les consultants formulent des questions pour éclaircir.

3/ Contrat

Le client définit le contrat de consultation que les consultants reformulent et sur lequel tous s'entendent.

4/ Apports

Les consultants réagissent à la situation exposée. Ils partagent leurs suggestions, commentaires et impressions. Le client prend note.

5/ Plan d'actions

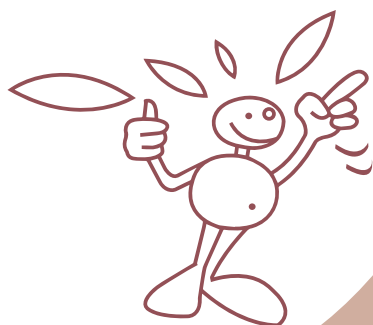
Le client s'appuie sur les apports des consultants et présente un plan d'actions. Il peut solliciter l'aide des consultants.

6/ Apprentissage

Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages : contenu, processus.



LE CO-DÉVELOPPEMENT



Simulations managériales : décider, négocier, gérer les tensions

Renforcer ses postures managériales par les techniques de simulation.

PRÉREQUIS :

Être en position d'encadrement.

Définir que ce veut dire manager dans nos établissements aujourd'hui

- La professionnalisation des managers : processus de changement de postures (*cure, care, coaching, leadership*).
- Le concept de posture et l'articulation des 6 postures du manager.
- L'intelligence émotionnelle au service des relations au travail.

Comprendre le principe de l'apprentissage par simulation

- Le comportement managérial à faire acquérir ou à renforcer.
- La construction de scénarios réalistes et cohérents.
- L'animation de débriefing avec toutes ses phases : HAS et neurosciences cognitives.

Maîtriser les déterminants théoriques

- L'art de la négociation.
- Les outils d'aide à la décision et les

manières de les présenter : oser décider et assumer ses décisions.

- La gestion des tensions : analyse des situations et les stratégies de faire-face.

S'entraîner autour de 3 comportements-clés via la simulation

- La prise de décision.
- La négociation.
- La gestion des tensions.



LE + DU GRIEPS

Cette formation vise, à partir de situations concrètes et entre pairs, dans un climat serein et sécurisé, à renforcer des comportements afin de vivre, d'habiter et d'agir son travail de manager. L'idée est d'avoir plus de prise sur le réel et de travailler, outiller pour gagner en habilité managériale.



INTER/INTRA

Tout professionnel en situation d'encadrement.
Lyon 29 au 31/05/2024
3 jours, 1 150 €



INTERVENANTS

Hélène BELOU
Cadre de santé, titulaire d'un DU Formateur de formateurs à la Simulation en Santé.
Anne-Sandrine CASTELLOT
Sociologue du Travail et des Organisations.



VOIR AUSSI...

Ateliers du leadership.....p 39
Code : MGTHP01D

Cohésion et travail d'équipe

Mettre en œuvre les conditions de solidarité et de coopération dans le travail.

PRÉREQUIS : Aucun.

Optimiser ses potentiels et talents individuels pour affirmer son leadership

- Le style de management et de leadership et ses impacts sur la cohésion et le travail d'équipe.
- L'identification de ses valeurs et de sa représentation de l'équipe idéale.
- Le développement de son identité managériale.
- La gestion des situations et des personnalités difficiles, le désamorçage des tensions.

Développer la communication au sein de l'équipe

- Les principes fondamentaux de la communication (rappels).
- Les moyens et outils pour renforcer la communication.

Accompagner l'équipe dans son développement identitaire

- La notion de développement et de stades de développement d'une équipe.
- L'accompagnement individuel dans l'évaluation et le développement des compétences du métier et du poste.
- Les méthodes et moyens pour construire un groupe à partir d'individualités, « mieux se connaître pour se reconnaître ».
- Les méthodes et moyens pour permettre à un groupe d'évoluer vers l'équipe performante : vision et participation à une mission, critères du « bon boulot » pour chaque métier et dans la coopération, participation à un projet, analyse, partage, amélioration et innovation des pratiques et processus de travail...

Développer des conditions de cohésion et travail en équipe

- L'accueil et l'intégration des nouveaux professionnels.
- Les outils et moyens de transmission des savoirs et savoir-faire des experts vers les novices.
- La promotion de l'autonomie et la délégation : assurer un juste contrôle en confiance.
- La métacommunication et la mise en place de temps et espaces : d'auto-régulation, de mise en réflexion des désaccords et conflits...
- Le co-développement et autres méthodes de développement de la compétence et de l'intelligence collectives.
- Les rituels lors du départ d'un collègue.



LE + DU GRIEPS

Cette formation qui s'adresse aux cadres peut être associée à une ou deux journées de Team-Building ou de cohésion d'équipe, dans un cadre déterminé et avec un objectif contractualisé avec le cadre, comme par exemple : mieux se connaître et développer la reconnaissance entre pairs, décliner des valeurs communes et une charte de fonctionnement général ou spécifique (coopération, solidarité dans le cadre d'absences, de charge de travail exceptionnelle...), dépasser un conflit et tendre vers la résilience, mettre en place des séances de co-développement...



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Animer et motiver une équipe p 28
Code : RECRT01C

Leadership et communication des cadres

Mobiliser son leadership dans sa fonction de manager pour des prestations de haute qualité.

PRÉREQUIS : Aucun.

Définir la notion de leadership

- La notion de leadership hors et dans le management.
- Les différents styles de management, les styles émergents dans un contexte en crise et/ou en mutation.
- Les caractéristiques des différents modèles de leadership repérés par les sciences de gestion :
 - le leadership partagé : liens et différences avec le management participatif,
 - le leadership transactionnel,
 - le leadership transformationnel,
 - le leadership clinique.

Identifier les enjeux du leadership pour le manager

- L'importance et les apports du leadership

dans un contexte chaotique, en crise, en mutation.

- Les enjeux du leadership pour le manager, sa fonction, son rôle et son positionnement.
- Les enjeux du leadership pour les directions, pour chaque responsable d'équipe.
- Les enjeux pour l'équipe : sentiment de reconnaissance, impact sur la motivation, ainsi que sur l'attitude et les comportements au travail des agents.
- Les enjeux pour l'institution.

S'outiller pour développer son leadership

- Les qualités et potentiels à promouvoir :
 - la confiance en soi et en l'autre,
 - la congruence et l'authenticité,
 - l'optimisme,
 - la posture éthique.

- Les compétences relationnelles et en communication :
 - les outils de l'Analyse Transactionnelle : positions de vie, triangle de l'auto-nomie...
 - l'empathie cognitive et affective au service de l'accompagnement et du développement des agents de son équipe,
 - l'assertivité et le positionnement,
 - les concepts de la Communication Non-Violente (CNV) et sa mobilisation dans la médiation,
 - la métacommunication.
- La fonction de la vision du manager dans le leadership du dirigeant et du manager.
- La posture réflexive et le développement identitaire du manager.



LE + DU GRIEPS

Nous proposons un processus de formation interactif qui alterne et articule des analyses de pratiques, des mises en situations avec les apports théoriques. Différents tests et outils de diagnostic permettent, individuellement, d'identifier les caractéristiques de son modèle managérial.



INTER/INTRA

Tout professionnel en situation d'encadrement.
Lyon du 12 au 14/06/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Marie-Claude MIREMONT
Docteur en Sciences de Gestion, certifiée en Coaching et Team-Building.



VOIR AUSSI...

Développer le coaching dans le management : niveau 1p 41
Code : MGTHP04C

Ateliers du leadership

Affirmer son leadership de manager d'équipe.

PRÉREQUIS :

Avoir suivi une formation sur le leadership.

Expliciter les atouts de son leadership par « l'Appreciative inquiry »

- « L'Appreciative inquiry » est une méthode d'analyse des pratiques qui consiste à rechercher ce qui fonctionne, ce qui a favorisé des réussites.
- Les binômes formés doivent retrouver des situations de leadership affirmé et de communications ayant participé à fédérer l'équipe. En faire le récit précis, en recherchant et précisant les compétences et ressources qui ont été mises en œuvre, les ressources ou moyens utilisés et/ou mobilisés qui ont contribué au succès ou à la réussite. Reprendre contact et expliciter la satisfaction et les émotions positives engendrées par cette satisfaction. Chacun dans le binôme raconte une

situation, son partenaire mobilise une écoute active pour faire préciser la situation en respectant les consignes.

- La durée est de 20 mn pour chaque récit, 5 mn pour noter tous les éléments repérés. La restitution des éléments personnels communicationnels, de leadership et environnementaux qui ont contribué au succès dans cette situation. Synthèse des savoirs expérientiels partagés, articulation avec des savoirs constitués.

Conscientiser des comportements managériaux en lien avec son modèle de leadership par les jeux analogiques

- Le jeu analogique est une mise en situation ludique pour un groupe constitué qui va permettre de mettre en lumière les comportements et le fonctionnement du groupe. Le lien se fait par analogie avec la réalité professionnelle et la prise de conscience des comportements indivi-

duels et collectifs qui favorisent, ou non, le leadership. Chaque jeu est suivi d'un débriefing et d'apports théoriques.

- Les jeux sont choisis en regard du nombre de participants.

Mobiliser ses ressources et compétences pour affirmer son leadership dans le cadre de jeux de rôle et/ou simulations

- La mise en situation se fait à partir de scénarios proposés, selon des règles définies pour une sécurité optimale des « acteurs ».
- La mise en situation est suivie d'un débriefing, visant à favoriser une ambiance favorable à l'analyse et faire tomber les tensions ou émotions éventuelles.
- L'analyse permet de retrouver les éléments-clés du leadership et des approches conceptuelles à travers ce qui s'est joué, ou aurait pu être fait différemment et se termine par une synthèse.



LE + DU GRIEPS

Il s'agit d'aller chercher, en soi, à travers un processus positif, ludique et réflexif, ses ressources, qualités et compétences mobilisables et transférables pour booster son leadership.



INTER/INTRA

Tout manager.
Paris du 28 au 29/03/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Marie-Claude MIREMONT
Docteur en Sciences de Gestion, certifiée en Coaching et Team-Building.



VOIR AUSSI...

Manager en pleine conscience : aide managériale (niveau 1)p 42
Code : MGTHP04I

Prendre la parole en public : clés de l'aisance à l'oral

Savoir s'exprimer pour transmettre, fédérer et captiver son public.

PRÉREQUIS : Aucun.

Appréhender ses qualités d'orateur

- La confiance en soi, la gestion des émotions et du stress, les enjeux de codes et de l'apparence dans la vie professionnelle, le passage de la peur au plaisir de dialoguer.
- La distanciation entre la dimension personnelle et professionnelle.
- Les éléments-clés de la communication : verbale, non-verbale
- Le rythme du discours : modulation, respiration et jeu avec son message pour garantir son impact.
- Le contrôle et la gestion de l'auditoire,

l'écoute et la gestion de l'autre.

Comprendre les étapes pour réussir son intervention

- L'anticipation et la préparation du message : quoi dire, pourquoi, pour quoi.
- Le sujet : fond, forme, questions envisageables, réponses appropriées, organisation, aspect logistique.
- L'argumentaire au bénéfice du propos pour être convaincant, l'argumentation selon les 4 types d'arguments.
- La préparation mentale de l'orateur : concentration sur son objectif, mise en valeur des intentions.

Acquérir le juste comportement lors

des échanges

- L'interaction des mots, du corps et du ton : message clair et positif.
- Le leadership de l'orateur : présence, positive attitude, disponibilité, accueil de la situation.
- La mise en confiance et le cadre, le traitement des comportements parasites.
- L'évolution de la captation de l'attention à la participation active et à la validation de la compréhension du message, au *feedback*.
- Les questions et les objections : pièges à éviter, 18 points d'une intervention réussie.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet à chacun d'acquérir de l'aisance à l'oral. La pédagogie centrée sur la découverte de ses atouts et l'optimisation de ses compétences permet via des exercices individuels et collectifs un transfert immédiat des acquis de la formation.



INTER/INTRA

Tout professionnel.
Lyon du 12 au 13/12/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Franco BERARDI
Consultant coach, expert en Communication.



VOIR AUSSI...

Intervenir dans un colloquep 199
Code : MGTHP01E

Manager en congruence grâce aux neurosciences cognitives

Assurer son rôle de manager dans une vision compréhensive et développementale.

PRÉREQUIS :

Être en position de manager.

Se connaître dans sa façon d'analyser les situations et les personnes

- Les différents modes de réaction et d'interprétation qui nous sont propres face aux situations fortes.
- La conscience de l'image renvoyée et du paralangage.
- L'identification et la conscientisation de ses atouts, ses qualités pour en faire sa valeur ajoutée.
- Les biais cognitifs et les syndromes du manager impactant les décisions et le jugement.
- Le repérage des émotions, leurs fonctions et leur « gestion » possible.

Utiliser les outils de ressourcement

pour soi

- Le lâcher prise, ses effets et ses conditions.
- La pause neuronale efficace : pourquoi et comment ?
- La métaréflexion : réflexion sur la réflexion.
- La métacognition et ses dimensions pour réguler ses pratiques.

Utiliser les outils d'analyse de situation et de médiation

- La *time-line* pour analyser les situations de façon chronologique.
- Les 4 locus de F. Falisse pour analyser les situations de façon systémique.
- Le dessin, le schéma structurant dynamique.

Utiliser les outils de reconnaissance de ses

collaborateurs

- Le compliment et l'encouragement : valeur énergétique de chacun.
- Le *feedback* proche ciblé positif et sa technique.
- Le *feedback* sur l'erreur en mode coaching et sa technique en 5 points.

Savoir évaluer la performance et permettre le développement des compétences

- Les différentes évaluations d'un collaborateur : capacité, compétence, performance.
- Les difficultés de l'autoévaluation.
- L'évaluation : accompagnement et renforcement du pouvoir d'agir.



LE + DU GRIEPS

L'analyse du travail réel et des fonctionnements humains est au cœur de cette formation. Des situations délicates sont partagées, analysées à l'aide d'outils et des propositions de faire-face sont identifiées. Cette formation vise le renforcement du sentiment d'efficacité dans sa fonction et donne des clés pour améliorer sa cohérence en tant que manager.



INTER/INTRA

Tout manager.
Paris 09 au 10/09/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU
Cadre de santé, titulaire d'un Master en Ingénierie des Apprentissages, membre de l'association *Apprendre et Former avec les Sciences Cognitives*.



VOIR AUSSI...

Sciences cognitives pour innover en formationp 216
Code : MGTHP01C

Développer le coaching dans le management : niveau 1

Accompagner le changement à partir du cadre conceptuel et des outils du coaching.

PRÉREQUIS : Aucun.

Définir le coaching et ses modalités

- Le coaching : définition, philosophie, déontologie.
- Les différentes approches, la différence entre formation, thérapie, coaching, coaching individuel et coaching d'équipe.
- Les différentes formes de coaching.
- Le manager-coach : spécificités et limites.

Identifier la posture du manager-ressource et porteur de sens

- Les trois axes de travail : sens, processus et contenu.
- Le choix de la posture en fonction de son interlocuteur et de la situation.
- L'importance de la position de vie du manager dans la croissance et l'autonomie de ses équipes.

- Les stades de développement du manager : du spécialiste au leader, répercussions sur le fonctionnement de l'équipe.

Assurer un accompagnement individuel

- L'écoute active comme élément indispensable à l'accompagnement individuel.
- La compréhension des besoins de son interlocuteur par un questionnement efficace et l'accompagnement : grille RPBDC.
- Le stade d'autonomie des membres de son équipe : savoir le diagnostiquer et adapter son accompagnement.
- La posture, le rôle et les limites du manager-ressource.

Accompagner le développement de l'équipe

- L'identification du stade de développe-

ment de son équipe.

- Les besoins actuels à satisfaire.
- L'accompagnement du développement de l'équipe.

Favoriser la coopération, les relations constructives dans l'équipe

- L'encouragement de l'expression individuelle : notion d'inclusion, contrôle et ouverture (W. Schutz).
- L'importance du dialogue et du partage des représentations.
- La dynamique des jeux relationnels : la comprendre et accompagner son équipe à en sortir.
- Les signes de reconnaissance pour nourrir la relation.
- La mise en situation en ateliers.



LE + DU GRIEPS

Cette formation articule apports théoriques et expérimentations à partir de situations amenées par les participants. Elle favorise la prise de conscience et l'appropriation de ce que peut être la fonction coaching, dans le management et pour tout manager. Elle permet de développer la posture de manager-coach à travers les différents exercices proposés.



INTER/INTRA

Tout personnel d'encadrement.
Lyon du 17 au 19/06/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Martine CHAILLET

Consultante Coach, Diplômée de l'ESC Toulouse, Experte en Management.



VOIR AUSSI...

Développer le coaching dans le management : niveau 2 www.grieps.fr
Code : MGTC07B

Postures et pratiques managériales éthiques : niveau 1

Interroger l'éthique dans sa vie professionnelle de manager.

PRÉREQUIS : Aucun.

Identifier les enjeux d'un questionnement éthique sur les pratiques managériales

- L'hôpital dans un monde de ruptures : économique, écologique, numérique, complexité et philosophique.
- La prise en compte de l'évolution des attentes et comportements des usagers, le « patient expert ».
- La souffrance au travail, les RPS, les besoins et attentes des agents en lien avec une évolution de la relation de travail générationnelle et culturelle.

Définir l'éthique managériale

- L'éthique, la discipline philosophique.
- L'éthique, la morale, la déontologie, la loi.
- La souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte.

- L'éthique managériale et le management éthique.

Identifier les caractéristiques d'un « manager éthique »

- Les représentations de son rôle et de son rapport au travail : rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.
- L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager : authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage...
- L'éthique dans la manière de manager, posture et relation : qualité de communication et empathie, souci de l'autre, *care*.
- Les modèles de leadership incarnés ou investis : transformationnel, authentique...
- Les valeurs personnelles et profession-

nelles portées.

- Les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.

Repérer l'influence de l'éthique des managers sur le travail des agents

- L'influence de l'éthique des managers sur les comportements au travail et la performance organisationnelle, les hôpitaux « magnétiques » ou attractifs, la thèse de Loréa Hirèche.
- La question de la confiance dans les relations hiérarchiques, subordonnées.

Identifier les axes d'évolutions possibles de sa posture managériale

- Le nécessaire travail réflexif sur la posture managériale et le développement personnel.
- La démarche « Charte éthique » relationnelle et/ou managériale.



LE + DU GRIEPS

Cette formation questionne l'enjeu d'un management éthique dans un hôpital aux moyens et ressources contraints et en perpétuelle restructuration et réorganisation. Elle propose dans le cadre d'une posture réflexive de discerner valeurs personnelles, professionnelles et institutionnelles pour des pratiques managériales « plus » éthiques à mobiliser individuellement et collectivement. Elle participe à une prévention et/ou une prise en compte du risque de souffrance éthique et à la mise en place d'un cheminement vers la sérénité et la sagesse.



INTER/INTRA

Personnel de direction et d'encadrement, médecin...
Paris du 03 au 05/06/2024
3 jours, 1 350 €



INTERVENANT

Marie-Claude MIREMONT

Docteur en Sciences de Gestion, thèse sur l'Éthique Managériale, Coach.



VOIR AUSSI...

Postures et pratiques managériales éthiques : niveau 2 www.grieps.fr
Code : MGTP014A

Management et intelligence émotionnelle

Utiliser les émotions dans son management.

PRÉREQUIS : Aucun.

Appréhender les fondamentaux de l'intelligence émotionnelle

- La définition et les notions-clés : émotion, émotion authentique et dysfonctionnement émotionnel.
- L'intelligence émotionnelle : de quoi parlons-nous ?
- Les liens entre intelligence émotionnelle et compétences.
- Les apports de l'intelligence émotionnelle pour le management et son management.

Comprendre son fonctionnement

émotionnel

- Les 5 axes de l'intelligence émotionnelle.
- Les 4 émotions de base, leurs utilités et les besoins sous-tendus.
- Les émotions et soi : familiarisation avec ses émotions, les reconnaître et les accepter.
- La vie des émotions d'un point de vue individuel et collectif selon les neurosciences : soutien, validation des émotions, pratique du renforcement positif.
- Les méthodes de prévention du débordement émotionnel.

Développer son management par l'intelligence émotionnelle

- L'intelligence émotionnelle et le management : postures (écoute, empathie, concentration, dissociation, pensées réalistes), « parler vrai », établissement de la confiance, être au clair.
- La gestion des situations de travail avec la pensée positive.
- Les techniques de communication (CNV, AT) au service de la relation (assertivité).
- La relation collective et individuelle : nourrir la relation, place de la reconnaissance.



LE + DU GRIEPS

Cette formation propose une lecture innovante des pratiques managériales. La pédagogie basée sur des ateliers expérimentiels permet de vivre les concepts et en favorise le transfert dans la pratique.



INTER/INTRA

Tout manager.
Lyon du 16 au 18/09/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Martine CHAILLET
Consultante Coach, Diplômée
de l'ESC Toulouse, Experte en
Management.



VOIR AUSSI...

Manager en congruence grâce
aux neurosciencesp 40
Code : MGTHP081

Manager en pleine conscience : aide managériale (niveau 1)

Acquérir les bases d'une posture managériale basée sur la pleine conscience.

PRÉREQUIS : Aucun.

Identifier les facteurs d'un management stressant

- Les processus cognitifs face à la pression et au stress.
- Les manifestations, les mécanismes et les signaux d'alerte du stress.
- Les outils de méditation de pleine conscience pour réduire son stress.
- Les exercices corporels de détente musculaire.

Intégrer les principes d'une communication en pleine conscience

- Les attitudes relationnelles pour sortir du rapport de force.

- L'accueil et la gestion des émotions dans la position de manager.
- Les techniques de relaxation appliquée à la communication.
- L'intégration de la pleine conscience dans la posture intérieure de communication.

Affermir sa posture managériale

- Les sources de légitimité dans son rôle de manager.
- Le développement de la confiance en soi à travers la méditation.
- Le travail corporel pour un ancrage solide dans sa posture de manager.

Recentrer son énergie dans le management

- Les outils de gestion du stress dans le quotidien du manager.
- Le discernement des différents enjeux managériaux.
- L'accompagnement du changement en pleine conscience.



Soutenir les apprentissages

- Le retour d'expérience à partir des situations managériales vécues.
- La reprise des apprentissages vus et expérimentations.



LE + DU GRIEPS

Revisiter ses pratiques managériales avec les filtres de la pleine conscience, telle est l'ambition de cette action. La démarche pédagogique travaille le lien entre la pratique et l'expérimentation afin de favoriser l'apprentissage et la mise en œuvre du changement de posture managériale. Le module à distance organisé en 3 temps à 1 mois, 3 mois et 6 mois de la formation plénière permet de soutenir les acquis de la formation, de les ancrer dans le quotidien du manager et d'en optimiser les bénéfices.



INTER/INTRA

Tout personnel d'encadrement.
Paris du 23 au 25/09/2024
3 jours + 7h, 1 380 €



INTERVENANT

Sébastien MARIE
Directeur d'ESSMS, Instructeur
certifié de
médiation en Pleine
Conscience.



VOIR AUSSI...

Manager par la psychologie
positive www.grieps.fr
Code : RECRT108

Statuts des personnels non-médicaux et médicaux de la FPH

Maîtriser les règles de gestion des personnels non-médicaux et médicaux de la FPH.

PRÉREQUIS : Aucun.

MODULE 1 : Les personnels non-médicaux
Actualiser ses connaissances relatives au statut des personnels hospitaliers médicaux et non-médicaux

- Le recrutement des contractuels et des titulaires : textes généraux, impact de la réforme de la fonction publique.
- Les nouvelles règles de gestion des carrières :
 - les lignes directrices de gestion, la refonte des CAPL, la suppression de la notation, les avancements de grade,
 - la disponibilité, le congé parental, le détachement,
 - la gestion des congés : nouveautés en matière de gestion des congés maladie, accident de services, réforme de la gestion de l'invalidité,
 - les nouvelles dispositions impactant la parentalité et les congés liés à la

famille.

- La gestion des traitements : base théorique TIB, accessoires, RE, IJSS, focus sur les nouvelles primes, impact du Ségur de la Santé.
- La fin de carrière, la retraite, les fins de contrats, la rupture conventionnelle, les règles d'attribution des ARE.

MODULE 2 : Les personnels médicaux
Se repérer dans les différents statuts

- Le statut des praticiens hospitaliers, temps plein, temps partiel :
 - le recrutement,
 - les modalités d'avancement,
 - la gestion du temps de travail,
 - les particularités du temps partiel,
 - les droits à congés,
 - les positions statutaires,
 - les bases de la rémunération,
 - la fin de carrière.
- Les contractuels :
 - les différents statuts : assistants,

attachés, contractuels, cliniciens,
- les modalités de recrutement et les particularités,
- le temps de travail,
- la rémunération,
- la fin de contrat,
- la refonte du statut et son impact.

- Les praticiens étrangers :
 - la procédure de reconnaissance,
 - les éléments principaux des différents statuts : situations, recrutement, droits, évolution de carrière,
 - les éléments du projet de réforme.

Intégrer les modifications successives induites par la réforme de la santé de juillet 2019

- L'impact de la réforme sur les études et le statut des internes.
- Le statut des étudiants.
- Le passage de l'interne au docteur junior : éléments de statut, droits, temps de travail, rémunération.



LE + DU GRIEPS

Cette formation s'adresse à tout personnel d'encadrement et chef de pôle. L'animation valorise l'interactivité et l'alternance entre les apports législatifs et juridiques, les études de cas et le partage des pratiques. Elle participe à l'optimisation de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences (GPMC).



INTRA

Durée conseillée : 4 jours.



VOIR AUSSI...

Gérer l'absentéisme au quotidien..... www.grieps.fr
Code : MGTMC02A

Entretien annuel professionnel

Mobiliser les méthodes et outils de l'entretien professionnel.

PRÉREQUIS : Aucun.

Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel

- La politique institutionnelle d'évaluation, la GPMC, la démarche compétences.
- Les liens entre évaluation et résultat, évaluation et objectif, évaluation et performances collectives, évaluation et compétence, évaluation et carrière, évaluation et formation (FTLV), évaluation et prime, DPC.
- L'évolution du rôle des cadres-évaluateurs.

Connaître les éléments-clés de la démarche

- La cartographie des compétences de l'équipe et ses différents outils et supports.
- Les niveaux de compétences requises et

acquises en situation.

- Les dimensions de l'évaluation.
- Les liens avec le projet d'établissement, la politique de ressources humaines et le projet de service.
- L'accompagnement professionnel individuel et la gestion collective des compétences.

Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien

- Le calendrier des entretiens.
- Les supports et outils pour préparer, conduire et tracer l'entretien professionnel.
- Les différentes étapes de l'entretien : préparation personnalisée, évaluation et contractualisation, clôture de l'entretien et suivi, compte-rendu de l'entretien, appréciation générale.

Intégrer l'entretien de formation dans l'entretien professionnel

- L'élaboration des parcours de professionnalisation et le plan de formation individualisés.
- Le plan de développement des compétences individuelles et collectives.

Utiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien

- Les principes de base de l'entretien : éthique, impartialité, respect.
- Les compétences relationnelles-clés.
- Les situations difficiles et/ou conflictuelles.
- Les personnalités difficiles en entretien : quelques clés de compréhension pour savoir faire face.
- L'entretien : un acte de management qui s'inscrit dans la durée.



LE + DU GRIEPS

La formation s'appuie fortement sur les politiques et démarches institutionnelles en matière d'évaluation des compétences et d'entretiens individuels. Elle prend en compte les acquis et difficultés des participants. Elle promeut l'évolution des représentations et des compétences individuelles des cadres pour un accompagnement des parcours professionnels et la création de conditions visant la qualité de vie au travail. La formation s'inscrit dans le cadre réglementaire de la DGOS du 18 novembre 2020 applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Parcours managérial : des fondamentaux à l'expertise p 33
Code : MGTMC04B

Acquérir les compétences du maître d'apprentissage pour encadrer des apprentis.

PRÉREQUIS : Aucun.

MODULE 1 : Compétences organisationnelles

Appréhender le cadre de l'apprentissage

- Le cadre juridique, les missions et rôle du maître d'apprentissage et des intervenants, les acteurs, les documents.

Organiser un stage d'apprentissage

- L'établissement, le parcours de stage.
- L'organisation de l'alternance.

MODULE 2 : Compétences relationnelles

Soutenir les apprentissages et l'épanouissement professionnel

- Les postures de maître d'apprentissage, l'élaboration d'un parcours à partir des situations emblématiques.
- Les différentes exigences, les stratégies et les paliers de l'apprentissage.

MODULE 3 : Compétences pédagogiques

Élaborer un parcours d'apprentissage

- La transposition du référentiel de compétences avec les situations de travail emblématiques : qu'est-ce, formulation ?
- L'élaboration d'un parcours à partir des situations emblématiques de travail.

Savoir évaluer des capacités et

compétences

- La démarche compétence, les postures de l'évaluation, l'évaluation des capacités et des compétences, la responsabilité et l'éthique, l'erreur, savoir faire un *feedback*, l'entretien d'évaluation.

Utiliser la réflexivité pour mobiliser le raisonnement métier

- La réflexivité sur les situations de travail, l'intérêt, les indicateurs, l'évaluation.

MODULE 4 (optionnel en Intra) :

Certification de maître de stage

Préparer sa certification

- L'option de 2 jours (classes virtuelles).



LE + DU GRIEPS

Cette formation s'appuie sur le référentiel des compétences et le référentiel d'évaluation de la certification relative aux compétences du maître d'apprentissage/tuteur. Elle se fonde aussi sur l'analyse des pratiques développées par les professionnels, des établissements et des mises en situations. Les professionnels repartent avec des parcours de formation formalisés sous forme de *on boarding*. Pour le Module 4, les professionnels sont suivis individuellement pour l'écriture de leur dossier en distanciel et une journée entière est dédiée à l'oral (exercice et simulation).



INTER/INTRA

Tout professionnel concerné.
Lyon du 06 au 08/11/2024 et
le 13/12/2024
3 jours + 2 jours (à distance),
1 800 €



INTERVENANT

Lionel REGARD

IDE, titulaire d'un Master 2
Recherche en Sciences de l'Éducation,
Doctorant en Sciences
de l'Éducation, expérience de
Directeur d'IFSI.



VOIR AUSSI...

Tutorat de stagiaires
paramédicaux 28h
(e-learning) www.grieps.fr
Code : MG TSA02E

Tutorat des stagiaires paramédicaux 28h

Mettre en œuvre le tutorat des stagiaires paramédicaux.

PRÉREQUIS :

Être volontaire pour être tuteur.

Organiser un stage apprenant

- Le cadre législatif, historique et social.
- Le parcours, les acteurs et les documents du stage, la pédagogie par compétences.
- L'alternance.

Intégrer la composante relationnelle

- La relation tutorale et son rôle.
- Les émotions et la cognition.
- Les différentes étapes de l'accueil.
- La positivité et la négativité.
- Les 4 postures du tuteur.

Intégrer les conditions essentielles à l'apprentissage

- Les éclairages des sciences cognitives,

les 3 conditions pour mémoriser, les neuromythes persistants, les stratégies d'apprentissage, le concept de charge cognitive, la motivation et la volonté.

Comprendre les fondamentaux de l'acte d'apprendre

- Les 3 principaux courants pédagogiques.
- Le contrat didactique.
- Les paliers de l'apprentissage.
- Le *feedback* proche ciblé.
- Les vertus du compliment.
- La manière de donner un conseil.

Savoir évaluer des capacités et des compétences

- Les 2 postures de l'évaluation.
- L'évaluation, l'évaluation avec un référentiel, les critères, les indicateurs, les biais.

- La responsabilité et l'éthique.
- La note de stage et l'appréciation.
- L'erreur et le *feedback*.
- L'entretien d'évaluation.
- Les situations emblématiques.

Comprendre et intégrer la réflexivité

- L'intérêt de la pratique explicitée.
- Les méthodologies de la réflexivité.
- L'analyse de pratiques et ses méthodes.
- Les indicateurs de la réflexivité.
- L'évaluation de la réflexivité.

Utiliser la réflexivité pour mobiliser le raisonnement clinique

- La démarche de soin, clinique et le raisonnement clinique, le modèle international, la supervision, les difficultés prévalentes, la réflexivité.



LE + DU GRIEPS

Cette formation est en conformité avec les axes de formation DGOS 2015 et l'instruction DGOS du 4 novembre 2016. Elle propose d'emblée un temps d'analyse des pratiques et des mises en situations. Chaque tuteur repart avec l'écriture de situations emblématiques, contenant la compétence mobilisée dans l'action, ainsi que des outils de tutorat et de suivi des activités, construits et partagés pendant la formation. Celle-ci peut être réalisée en blended-learning ainsi qu'en e-learning. Elle permet d'obtenir une attestation de formation au tutorat de 28 heures.



INTER/INTRA

Tout professionnel concerné par
le tutorat d'un stagiaire.
Paris du 28 au 29/03/2024 et
du 16 au 17/05/2024
4 jours, 1 440 €



INTERVENANT

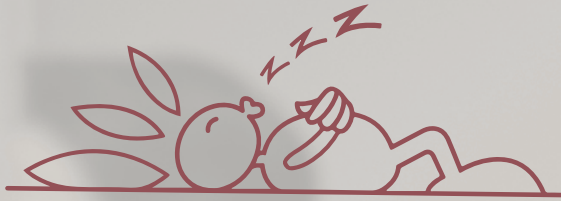
Lionel REGARD

IDE, titulaire d'un Master 2
Recherche en Sciences de l'Éducation,
Doctorant en Sciences
de l'Éducation, expérience de
Directeur d'IFSI.



VOIR AUSSI...

Tutorat des stagiaires paramédicaux 28h (e-learning) www.grieps.fr
Code : MG TSA02A



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

« La culture de la haute performance et le climat de compétition généralisée mettent le monde sous pression. »

À l'instar du constat de V. De Gaulejac, les établissements de Santé, au même titre que les entreprises, se soucient de la santé au travail. Ainsi, la **Qualité de Vie et les Conditions de travail** sont des enjeux forts. Différentes pistes et options émergent : mettre en place des actions, développer la bientraitance relationnelle et managériale... mais aussi débattre sur le travail et les relations au travail.

La qualité perçue du travail, le recentrage sur le métier afin de favoriser le sentiment du « travail bien fait », seraient le pont entre la performance et la santé au travail.

Le manager de proximité est alors un acteur essentiel **pour, dans le cadre d'espaces de discussions sur le travail quotidien, redonner sa pleine valeur et son sens au travail.** De manière à ne pas oublier que « le sens, au contraire, doit être permanent et ne rien perdre de son caractère, qu'il soit atteint, ou plutôt trouvé, par l'homme, ou qu'il lui échappe » (A. Harendt)³

³ Anna Harendt, (1958), Condition de l'homme moderne, Pocket p208

Qualité de Vie et Conditions de Travail : de la démarche au pilotage

Piloter une démarche de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) au niveau de son établissement.

PRÉREQUIS : Aucun.

Définir le cadre de la démarche QVCT et son processus

- Le passage de la genèse aux 6 dimensions de la QVCT : environnement et contenu de travail, relations et climat social, organisation du travail, réalisation et développement personnel, conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, cadre réglementaire.
- La définition de la QVCT : ANACT, HAS, ANI...
- Les enjeux de la QVCT pour l'établissement : ressources humaines, conditions de travail, image et notoriété de l'établissement, questions de performance.
- La QVCT : axe stratégique de l'établissement au service de la performance, des défis organisationnels, structurels, sociaux et pour l'engagement dans le travail.

- Les prérequis de la démarche, les objectifs et finalités, les postulats de départ : concertation sociale, outils et méthode, rédaction de la feuille de route ou de l'accord méthode.

Identifier les thèmes de la QVCT dans son établissement

- Le recensement de l'existant des actions servant la démarche : démarches autour des ressources humaines, de la santé au travail et des risques professionnels, de l'organisation du travail.
- L'élaboration de ce qui fait la QVCT dans l'établissement à partir de l'inventaire, des possibles et du choix des chantiers QVCT.
- La construction et l'organisation des expérimentations pour chacun des choix retenus : choix des lieux, des services, des espaces de travail, des catégories de personnels, méthodes et outils...

Intégrer la démarche dans le travail réel et la pérenniser

- Le passage de l'espace de discussion à la nouvelle organisation : trinôme dirigeant, usager et concepteur-expert pour améliorer la performance économique et sociale.
- Le travail réel, base de la démarche, de l'expérimentation à l'évaluation et aux ajustements pour rendre compte au COPIL des résultats.
- Le passage de la validation des expérimentations au déploiement sur d'autres univers de travail.
- Le passage du projet expérimental à l'usage commun.
- Le retour d'expérience de la démarche initiée et les perspectives, la capitalisation, des indicateurs pertinents au baromètre social flash.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet à la direction et aux acteurs-clés de la QVCT de piloter et déployer une démarche QVCT. Elle s'appuie sur les outils et méthodes préconisés par l'ANACT et la HAS. L'ensemble de la démarche s'inscrit dans la co-construction et la construction/renforcement du dialogue social dans le cadre des Comités Sociaux Économiques (CSE).



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Ergonomie et QVCT : un duo gagnant..... www.grieps.fr
Code : RECRT04D

L'encadrement acteur de la QVCT

Prendre en compte la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) dans son management.

PRÉREQUIS : Aucun.

S'approprier le contexte et les éléments fondateurs de la QVCT

- La genèse de la QVT.
- Les concepts de QVT, Conditions de Travail et RPS.
- Le cadre réglementaire.
- La conception et la représentation de la QVT, la représentation de la QVT et le travail perçu.
- Les liens entre QVCT et bien-être au travail, entre QVCT et RPS.
- Les acteurs de la QVCT.
- La notion de « workability ».
- Les indicateurs de QVT et de RPS.

Identifier les éléments structurants d'une démarche de QVCT

- La QVCT questionne et prend en compte : RH, conditions de travail, image et notoriété de l'établissement, stratégie et projet de l'établissement, questions de

performance.

- Les processus de l'engagement dans la QVCT : satisfactions et insatisfactions au travail, organisation du travail.
- Le collectif de travail et le soutien social : soutien social et hiérarchique, place de la parole, qualité du soutien social et du lien social, dynamique d'équipe et coopérations, management.
- Les bases de la QVCT dans l'établissement : dispositifs RH existants, modalités de l'organisation et conditions de travail.

Transcrire sa QVCT dans son univers de travail et ses pratiques managériales

- Les 6 dimensions de la QVCT, un référentiel opérationnel d'analyse :
 - l'environnement physique du travail,
 - le contenu du travail,
 - les relations de travail et le climat social,
 - l'organisation du travail,

- la réalisation et le développement personnel,
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

- Les actions d'accompagnement de l'activité du travail :
 - l'organisation du travail et la performance,
 - l'accompagnement du changement,
 - l'action sur la santé et la QVCT,
 - le dialogue social et le management.
- L'élaboration de sa QVCT :
 - l'analyse et la formalisation des postures de travail, des modèles d'actions adaptés et durables,
 - le temps de réflexion et de recul sur les situations de travail rencontrées,
 - l'individuel et le collectif,
 - le partage et la progression collective,
 - le positionnement en tant qu'acteur-clé dans la conduite de cette démarche.



LE + DU GRIEPS

La démarche de l'intervenant vise à créer dans le groupe et dans la formation elle-même, les éléments d'un travail dynamique qui ressource. Autrement dit, réfléchir et apprendre dans des conditions agréables et, pourquoi pas, dans le plaisir et repartir avec la forte envie d'expérimenter de nouvelles pratiques managériales, de nouveaux outils.



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Manager par la psychologie positive www.grieps.fr
Code : RECRT04C

Favoriser la mise en œuvre du Comité Social d'Établissement (CSE).

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre les mutations des instances représentatives des personnels

- La composition du CSE : nombre de représentants, modalités de désignation et d'élection des membres.
- Les compétences et attributions du CSE : liens, continuité et rupture entre CTE et

CSE, Lignes Directrices de Gestion (LDG).

- La composition de la formation spécialisée et ses compétences, la place de la santé et de la sécurité au travail.
- Les droits syndicaux : ASA, décharge d'activité, crédit d'heures.

Dynamiser le dialogue social via le CSE

- Les objectifs, les enjeux et les outils du

dialogue social dans le cadre du CSE.

- Les enjeux de la santé et de la sécurité au travail dans l'établissement : actions prioritaires et acteurs internes.
- La feuille de route de la Qualité de Vie au Travail et sa dynamique pragmatique et pérenne.



LE + DU GRIEPS

Cette formation vise à (ré)actualiser les pratiques instituées dans le dialogue social à partir de la mise en place du CSE, en s'appuyant sur la culture de l'établissement.



INTRA

Durée conseillée : 1 jour.



VOIR AUSSI...

Dialogue social de qualité..... www.grieps.fr
Code : MGTHP10B

Prévenir les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail

Connaître les agissements sexistes et violences sexuelles au travail afin de les prévenir.

PRÉREQUIS : Aucun.

Opérer un recul réflexif sur les réalités des violences sexuelles et sexistes

- Les idées reçues sur les agissements sexistes et violences sexuelles.
- Les violences sexuelles dans l'histoire.
- Les violences sexuelles en chiffres.
- Le sexisme, le harcèlement et les agressions sexuelles à l'hôpital.
- Les avancées législatives sur la question.
- Les avancées dans le droit du travail et la fonction publique.
- Les évolutions sous-jacentes.

Définir et distinguer les types de violences sexuelles, leurs causes et conséquences

- Les agissements sexistes, les types de harcèlement sexuel, les agressions sexuelles.
- Les facteurs favorisant.

- La zone grise et la question du consentement.
- Les rapports de domination et d'inégalité : poids de la culture.
- Les conséquences physiques, psychiques et sociales.

Prévenir, faire face et traiter les violences sexistes et sexuelles avérées

- Le niveau individuel : positionnement affirmatif d'un non, recherche de soutien, droit d'alerte et de retrait, voies de recours internes/externes (défenseur des droits, associations), constitution d'un dossier, dépôt de plainte.
- Les rôles des témoins et des cadres : soutien et recadrage, alerte et signalement.
- Les niveaux de responsabilités et les obligations de l'employeur, du RH, du

CSE, du médecin et psychologue du travail et la prévention (primaire, secondaire, tertiaire).

- Les sanctions disciplinaires, civiles et pénales des auteurs de violences sexistes et sexuelles selon les délits et les crimes.
- Les préconisations de l'ANACT et du Ministère du Travail (guide pratique et juridique).

Connaître le rôle des nouveaux référents « sexisme » au travail

- Le nouvel acteur : référent « sexisme » au travail, contre les discriminations liées au sexe, genre... vers de nouveaux droits ?
- Le rôle des référents « sexisme » (binôme employeur et CSE) au travail.
- Les moyens nécessaires aux référents en termes de temps, matériels, budget...



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet d'appréhender ce thème délicat de façon pratico-pratique en favorisant l'analyse des situations rencontrées dans les établissements en s'appuyant sur les fiches outils déployées par la DGAFF, l'ANACT et le Ministère du travail. Cette formation est animée par une formatrice experte sur ce sujet.



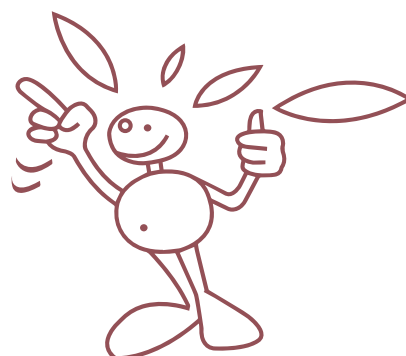
INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Violences au travail www.grieps.fr
Code : RECRT04I



Gestion du stress : méditation, relaxation et posture professionnelle

Gérer les situations de stress pour mieux vivre sa vie professionnelle.

PRÉREQUIS : Aucun.

Identifier et comprendre ce que sont le stress et l'épuisement professionnel en établissement sanitaire

- La notion de stress et autres concepts proches.
- Les manifestations et les mécanismes cognitifs du stress.
- Le repérage des signaux d'alerte du stress : expérimentation et intégration de l'expérience.
- L'identification des situations de stress vécues en établissement de santé : analyse des situations vécues.

Appréhender les outils pour gérer le stress

- Les apports de la méditation et de la relaxation dans la gestion du stress.
- Les techniques de méditation à développer : expérimentation et intégration de l'expérience.
- Le travail corporel de la relaxation : expérimentation et retour d'expérience.

Développer une posture professionnelle pour gérer le stress

- La distinction entre les enjeux émotionnels et opérationnels : expérimentation et intégration de l'expérience.
- L'accueil et la gestion des émotions dans

sa posture professionnelle.

- Le développement de la confiance en soi à travers la méditation : expérimentation et intégration de l'expérience.

Communiquer en pleine conscience

- Les attitudes relationnelles pour sortir du rapport de force.
- La communication en pleine conscience : expérimentation et intégration de l'expérience.
- La gestion de l'agressivité dans la relation : expérimentation et intégration de l'expérience.



LE + DU GRIEPS

Cette formation participe au développement de conditions de qualité de vie au travail. Elle valorise une perspective de développement de connaissances et privilégie des analyses de situations et expérimentations de techniques de gestion du stress. La démarche pédagogique s'appuie sur les ateliers de découverte des outils de gestion du stress.



INTER/INTRA

Tout professionnel confronté au stress.

Lyon du 17 au 19/06/2024

3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Sébastien MARIE

Directeur d'ESSMS, Instructeur certifié de Méditation de Pleine Conscience.



VOIR AUSSI...

Sophrologie, autohypnose et méditation anti-stress : ateliers d'initiation www.grieps.fr

Code : RECRT07C

Communication Non-Violente, PNL et AT en situation professionnelle

Accroître son efficacité professionnelle et relationnelle.

PRÉREQUIS : Aucun.

Adapter son attitude par l'Analyse Transactionnelle (AT) et la Communication Non Violente (CNV)

- La connaissance des « 3 états du moi » et le repérage des postures dans la relation pour développer des transactions adaptées.
- L'entraînement à des transactions adaptées pour influencer la relation vers un mode satisfaisant.
- Les positions de vie.
- Les émotions de base pour une gestion intelligente des émotions dans les relations.
- La Communication Non-Violente (la situation, son ressenti, ses besoins, la requête) et les liens avec l'assertivité.
- Les prises en compte des signes de reconnaissance pour soutenir l'intérêt

dans la relation.

Enrichir sa communication professionnelle par la Programmation NeuroLinguistique (PNL)

- La construction d'une relation de confiance par des attitudes choisies et une posture non-verbale attentive et synchronisée.
- Le développement de l'interaction par l'art du questionnement et de la reformulation.
- Le professionnalisme d'une communication structurée et productive tournée vers les solutions.
- La mise à jour des « méta-programmes » et des « critères de motivation » de chacun pour conduire l'entraide mutuelle.
- L'identification et l'enrichissement de sa « stratégie de réussite » pour atteindre

ses objectifs.

Se déprendre des scénarios relationnels négatifs pour des modèles professionnels et structurants

- La construction d'un « ancrage » comme état-ressource pour soi-même.
- Le repérage et le contournement des « stratagèmes relationnels » et des « jeux psychologiques ».
- Le recadrage positif et la notion de contrat en AT pour prévenir ou clore des jeux relationnels négatifs.
- La croissance de notre attention à soi, à l'autre et à la relation avec le modèle des « positions perceptuelles ».
- La construction d'hypothèses de travail dans une situation professionnelle délicate et récurrente.



LE + DU GRIEPS

Cette formation croise des outils de l'AT, de la CNV et de la PNL, en les intégrant dans l'analyse de situations vécues au quotidien par les professionnels de structures sanitaires, médicosociales et sociales. Elle aide à dépasser les blocages relationnels, à mieux se positionner professionnellement et à retisser des liens professionnels et structurants.



INTER/INTRA

Tout professionnel.

Lyon du 10 au 12/06/2024

3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Franco BERARDI

Consultant coach, Spécialiste en Communication et Management.



VOIR AUSSI...

Gestion des conflits par la médiationp 49

Code : RECRT03A

Prévenir les conflits : gérer les situations et personnalités difficiles

Réhabiliter la dimension positive des conflits et développer l'art de faire cohabiter les différences.

PRÉREQUIS : Aucun.

Faire le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées au travail

- Les situations difficiles liées : à l'évolution des personnes accueillies et accompagnées, des professionnels et des contextes de travail.
- Les conflits en situation de travail : raisons, enjeux, divergences de besoins, d'intérêts, de valeurs, reconnaissance et souffrance.
- Les attitudes en situation conflictuelle.
- Les issues du conflit : consensus (sens commun), compromis, accord sur les désaccords.
- Le passage des conflits interpersonnels à la réhabilitation des conflits sur la qualité du travail : vers la controverse professionnelle via la discussion délibérative argumentée.

Repérer l'impact des différents types de

personnalités dans le conflit

- Les concepts-clés : caractère, tempérament, personnalité, traits de personnalité, types de personnalités, personnalités difficiles.
- Les cinq grands traits de la personnalité et les forces de caractère.
- L'élargissement de sa palette de réponses face aux personnalités difficiles : anxieux, dépressif, paranoïaque, narcissique, dépendant, passif-agressif...
- La personnalité en situation : adaptation et/ou individuation, ou qui est « Je », la présence à soi, aux autres et au monde.

Développer les compétences

relationnelles-clés favorisant le travail en équipe et la coopération

- Les enjeux de la relation : pouvoir, distance affective, équilibre des échanges et valeurs.
- Les quatre compétences relationnelles au

travail : intelligence émotionnelle, écoute compréhensive, affirmation de soi, argumentation intersubjective.

- Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole.

Construire des stratégies positives de sortie de conflit : vers une co-construction partagée du sens et des pratiques professionnelles

- Le rôle de l'encadrement et de la hiérarchie, médiateurs des divergences entre les différents acteurs en présence.
- Le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles.
- Les questions de l'altérité, la co-existence des libertés et le pari humaniste à l'hôpital.
- L'avancée vers une éthique relationnelle : souci de soi, des autres et du monde.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet, aux professionnels de santé, de mieux se connaître et d'appréhender les autres dans leurs similarités et différences, afin de rendre vivant le travail collectif au sein des équipes. Elle alterne apports théoriques, exercices, mises en situation et jeux de rôle.



INTER/INTRA

Tout professionnel.
Paris du 11 au 13/09/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Anne-Sandrine CASTELOT
Sociologue du Travail et des
Organisations.



VOIR AUSSI...

Violences
au travail www.grieps.fr
Code : RECRT06A

Gestion des conflits par la médiation

Comprendre et mettre en œuvre les mécanismes spécifiques de la médiation.

PRÉREQUIS : Aucun.

Connaître les divers modes de résolution des conflits

- Les modes de résolution juridique : « pour chaque litige, un tribunal ».
- Le contexte judiciaire et les évolutions légales.
- Les MARD ou Modes Alternatifs de Résolution des Différends : procédure participative, conciliation, arbitrage, négociation et médiation.

Identifier le type de « conflit » et l'objet du litige

- Le passage du litige au conflit : définition, distinction.
- Les conséquences du conflit.
- L'identification des besoins.

Appréhender les différents outils de médiation et en apprendre les principes-clés

- La médiation : définition, vocabulaire, principes.

- La notion de tiers et sa posture.
- Le processus de médiation.
- La communication.

S'initier à des actions de médiation

- La démarche réflexive autour des concepts de conflit, d'autorité, de pouvoir.
- Le débriefing et le partage autour des expériences.
- La médiation par les pairs.



LE + DU GRIEPS

Ce programme propose d'appréhender la théorie et d'expérimenter ce qu'est la médiation à partir de mises en situation ainsi que différents modes de résolution de conflit.



INTER/INTRA

Direction, personnel en situation d'encadrement.
Paris du 16 au 17/09/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Virginie ALDIAS
Avocate, titulaire d'un DEA Droit de la Santé, Coach.



VOIR AUSSI...

Cohésion
et travail d'équipe p 38
Code : RECRT06B

GRIEPS

Formation Conseil Santé

Retrouvez nos
formations en ligne

www.grieps.fr



Les Berges du Rhône

64, avenue Leclerc - 69007 Lyon

Tél. : 04 72 66 20 30

contact@grieps.fr

Société anonyme coopérative et participative à capital variable
SIÈGE SOCIAL

58 à 60, avenue Leclerc - Bâtiment 64 - 69007 Lyon

SIREN 414 862 672 RCS Lyon

Centre de formation continue enregistré sous le numéro : 82 69 0577869 Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

Code APE 8559A - TVA/CEE FR 40 414 862 672 000 48

IMPRIM'VERT®



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



Certifié

