

Optimiser les organisations de travail

MANAGEMENT

Ref : ORGGN01A



Compétences visées

Optimiser l'organisation du travail en utilisant efficacement des outils de management.

Objectifs et contenus

Identifier et analyser les différentes organisations

- L'organisation de soins : qu'est-ce que c'est ?
- Les définitions et concepts principaux selon les différents modèles.

Comprendre les enjeux de l'organisation hospitalière

- La production hospitalière : T2A et EPRD.
- Le rôle du cadre dans la gestion de production.
- L'organisation du travail : principes généraux.

Clarifier la vision des soins des soignants

- Les bonnes pratiques de prise en charge des patients.
- L'identification des tâches réalisées de manière conforme ou non-conforme aux recommandations.

Analyser les situations de travail

- La conduite d'un audit d'organisation.
- Les outils à disposition : fiches de postes, répartition des activités, estimations pondérées, matrice de polyvalence, chronogramme, activités structurantes, étude des dysfonctionnements.
- Les études de charge de travail.
- L'étude des données SIIPS et AAS et le calcul des effectifs requis : méthode et argumentation.

Optimiser les organisations de travail

- La mesure de l'écart entre l'existant et ce qui est attendu.
- Les freins organisationnels.
- Les outils professionnels aidants.
- La projection et l'ébauche de modifications organisationnelles : quoi ? par qui ? quand ? comment ?
- Les indicateurs d'évaluation.
- Le projet de changement, la communication sur le projet, l'implication des différents acteurs, les moyens et le suivi.

Accroître la performance

- Le chemin clinique : une méthode au service de la performance hospitalière.
- L'accompagnement du changement durable dans les organisations complexes.

Méthodes

- Apports théoriques.
- Analyse des pratiques d'organisation.
- Construction d'outils.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé.

Valeur ajoutée

Cette formation est basée sur l'interactivité, l'identification des modes de fonctionnement et des axes d'amélioration à mettre en œuvre. Les travaux sont conduits à partir des indicateurs réels de l'activité et les moyens utilisés : données SIIPS et AAS, taux d'occupation, effectifs réels, plannings, modes d'organisation du travail. La formation comprend deux temps afin qu'un travail intermodule soit possible (audit).

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Le Programme d'Amélioration Continue du Travail en Équipe : Pacte. Article HAS mis en ligne le 29 mai 2018.
- Les travaux de l'ANAP : enquête 2023.

Mise à jour le : **28/05/2024**