

Repenser son offre de soin et d'accompagnement

MANAGEMENT

Ref : MGTEP01C



Compétences visées

Permettre aux participants de repositionner l'offre de soins et d'accompagnement de leur établissement dans une logique territoriale, en produisant 2 à 3 scénarios d'organisation cible et un plan de mise en œuvre à court terme, adaptés aux contraintes (pénurie, tensions urgences/aval, maintien en ville) et aux attendus des tutelles.

Objectifs et contenus

Passer d'une logique « catalogue d'activités » à une logique « fonctions territoriales à garantir »

- Lecture territoriale, le diagnostic de territoire, ses évolutions et ses tensions : question de l'accès aux soins et prestations d'accompagnement (urgences, aval, maintien en ville, ruptures PA/handicap).
- La cartographie par fonctions : accueil/tri, diagnostic, prise en charge, aval, suivi, coordination (qui fait quoi ? où ? comment ?).
- La mise en cohérence avec les logiques de parcours/filières et la coopération : GHT, CPTS, ESMS et tous les dispositifs existants sur le territoire.
- La place de la GTSMS dans la logique de territoire.

Objectiver les ruptures de parcours et les goulots d'étranglement

- Le repérage des points de congestion : lits d'aval/place, délais, doubles évaluations, décisions de sortie, coordination.
- La priorisation des ruptures et la formulation d'objectifs mesurables : qualité, délais, flux, pertinence.

Construire un diagnostic exploitable pour redessiner l'offre

- L'analyse Capacité/Flux/Partenaires :
 - la capacité : lits/places, alternatives ville/domicile, ressources, organisations, compétences, horaires,
 - les flux : qui va où, sur quels critères, qui décide, à quel moment,
 - les partenaires : ce qui est mobilisé, ce qui est mobilisable rapidement, ce qui est envisageable.
- Les scénarios selon :
 - le périmètre et les hypothèses,
 - l'organisation cible et les rôles : médical/soignant/médicosocial/ville,
 - les parcours et les points de décision,
 - les prérequis : RH/compétences/gouvernance/SI,
 - les risques et les mesures de maîtrise,
 - les indicateurs de pilotage.
- La construction des scénarios-types.

Objectifs complémentaires

Aider à la décision et sécuriser une mise en œuvre rapide

- L'arbitrage multicritères : impact, faisabilité dépendance coopération, délais, risques qualité, acceptabilité interne.
- Le plan de déploiement envisagé : 5 actions maximum, responsables, jalons, rituels de pilotage.
- La préparation de la communication interne : argumentaire CME/directions/cadres, message pour partenaires et tutelles.

Méthodes

- Apports théoriques, méthodologiques.
- Analyses de situations et d'impacts.
- Cas traceur.
- Matrice d'arbitrage.
- Méthode du pich.
- Métaplan.

Personnes concernées

Directeur, PCME/VPME, chef de pôle, chef de service, cadre supérieur, cadre de santé.

Valeur ajoutée

Cette formation apporte un cadre concret et réutilisable pour objectiver les ruptures, mobiliser les ressources internes et les partenariats locaux, et produire en deux jours 2 à 3 scénarios d'organisation cible comparables, assortis d'un plan de mise en œuvre à 90 jours, afin de sécuriser l'accès aux soins et la continuité de l'accompagnement sur le territoire. Les participants mobiliseront des outils comme le recueil flash en amont de la réflexion, une cartographie fonction rupture et priorisation, une matrice d'arbitrage et la construction d'indicateurs.

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

- Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.
- Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.
- Code de la santé publique – article L. 6132-1 – relatif aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT).
- Code de la santé publique – article L. 1434-2 – relatif au Projet régional de santé (PRS).
- Code de l'action sociale et des familles – article L. 312-7 – relatif à la coordination et à la complémentarité entre établissements et services sociaux et médicosociaux.

Mise à jour le : **31/03/2026**