



PILOTAGE ET GESTION

Année :

Piloter un pôle - FORMATION

Réf. : MGTP001B



Compétences Visées

Savoir mobiliser les outils et méthodes de gestion et de pilotage du pôle.

Objectifs, Contenus

Identifier les enjeux du pilotage et du management d'un pôle hospitalier aujourd'hui

- Les pôles après 10 ans : un bilan mitigé.
- La déconcentration et la délégation de gestion : quelle redistribution des rôles, des pouvoirs et des responsabilités ?
- Les missions, le positionnement du chef de pôle et de son équipe à la tête du pôle : quel leadership ?

Élaborer et mettre en oeuvre le projet de pôle

- La détermination des axes du projet en lien avec le contrat de pôle dans le cadre d'un management participatif.
- La déclinaison des axes : alignement et cohérence, vision client/fournisseur et logique qualité...
- L'élaboration d'un tableau de bord : des indicateurs pertinents.

Savoir négocier et contractualiser les objectifs et les moyens

- Le contrat de pôle : son contenu (objectifs d'activité, de qualité et financiers) et la définition des moyens.
- La question de l'intéressement aux résultats.
- Le suivi du contrat.

Gérer les ressources humaines

- La démarche d'évaluation du personnel (entretiens, outils...).
- Le recrutement, l'intégration et le développement des compétences dans une perspective de GPMC.
- La démarche de prévention et de gestion des risques professionnels et des risques psychosociaux : développer des conditions de travail visant la qualité et le bien-être.
- La détermination des indicateurs RH et leur intégration dans le tableau de bord.

Formation Intra

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation très pragmatique propose des études de cas pour chaque objectif, une analyse des pratiques et des exercices appliqués aux situations particulières des participants. Les apports théoriques et méthodologiques sont choisis pour venir éclairer l'expérience du terrain.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux.
Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).