



PILOTAGE ET GESTION

Année :

Management responsable et éthique : stratégie sociétale - FORMATION

Réf. : MGTP014C



Compétences Visées

Questionner la stratégie, les pratiques RH et les comportements éthiques.

Objectifs, Contenus

Appréhender les principes de l'exercice de la responsabilité sociétale des établissements et organismes publics

- Les principes de la RSO confrontés à la pratique, notamment : responsabilité de rendre compte, transparence, comportement éthique, respect des droits de l'homme et de la personne soignée.
- Les actions concrètes pour une meilleure prise en compte de la norme ISO 26000 et de la question centrale relative aux relations et conditions de travail.
- Les définitions de l'éthique, les sources, niveaux d'actions, concepts et les principes de la bioéthique.

Distinguer les logiques de gouvernance en regard des principes de l'éthique du soin et des principes de la responsabilité sociale externe

- L'éthique du soin promue par la loi du 4 mars 2002 : principes de solidarité qui inspirent notre système de santé publique, enjeux de la 1ère législation consacrée à l'éthique du soin et les principes présents dans la loi.
- L'adoption d'un comportement éthique et de valeurs : définitions, mots-clés, sujets à traiter, questions à se poser, indicateurs et critères d'évaluation.
- Le lien avec un projet de bienveillance.

S'initier à la démarche de management responsable

- Le comportement éthique confronté aux libertés publiques et à la protection des droits fondamentaux des agents dans l'organisation hospitalière : chartes éthiques, déontologie, valeurs, développement du principe d'humanité au coeur du management.
- Les guides et les outils pour un management responsable : mise en place d'une fiche d'actions, ciblage des leviers d'actions, élaboration d'une charte d'éthique (organisme public socio-responsable sur www.developpement-durable.gouv.fr), HAS (traduction du développement durable dans le manuel de certification).

Formation Intra

Personnes concernées

Personnel de direction et d'encadrement.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation intègre le pilier social du développement durable permettant aux participants d'identifier des actions concrètes transférables dans leur pratique. Elle s'appuie sur l'analyse de pratiques et des cas pratiques.

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...).

À noter

Voir aussi

- [Posture et pratiques managériales éthiques : niveau 1](#)