



## PILOTAGE ET GESTION

Année :

## RSO et GHT : démarche innovante - FORMATION

Réf. : MGTHP09C



## Compétences Visées

Mettre en oeuvre des projets de coopération sur un territoire par la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO).

## Objectifs, Contenus

### Appréhender la dimension sociétale du GHT

- La Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) : définition, historique, enjeux, sept principes et sept questions fondamentales.
- Les GHT (Groupes Hospitaliers de Territoire) : pourquoi et comment ?
- La mise en oeuvre de la RSO au sein d'un GHT et les enjeux associés : environnementaux, économiques, sociaux.

### Initier le dialogue avec les parties prenantes

- La notion de partie prenante et son application au GHT.
- Les enjeux du dialogue avec les parties prenantes : de la compétition à la coopération dans une perspective de complémentarité.
- La trajectoire du patient comme finalité.
- Les modalités de coopérations établies.

### Construire le dialogue

- La cartographie des parties prenantes du GHT.
- Le poids de chaque partie prenante dans le dialogue au sein du GHT et les critères retenus: expertise, volonté de participer, influence.
- La prise en compte de l'historique en termes de dialogue : tirer les leçons des échecs et réussites des échanges antérieurs.
- La stratégie de communication et ses trois niveaux de dialogue retenus : engager le dialogue, communiquer, informer.

### Construire les modalités de coopération

- La co-entreprise.
- Le partenariat.
- La collaboration.
- Les autres modalités.

### Définir le plan d'actions et ses modalités de suivi

- Les pilotes.
- Les moyens et ressources.
- Les échéances.
- La mesure de l'impact.

## Formation Intra

### Personnes concernées

Direction, chef de pôle, ingénieur projet...

### Prix

Tarif Intra : Nous consulter

## Valeur ajoutée de la formation

Cette formation propose d'appliquer les principes de la RSO, pour piloter le GHT de manière innovante.

## Prérequis

» 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

### Voir aussi

- **Management responsable et éthique : stratégie sociétale**
- **Coopération dans le travail : bien-être et performance**