



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année :

Être cadre en psychiatrie - FORMATION

Réf. : MGTHP04E



Compétences Visées

Habiter la spécificité du rôle de cadre de santé dans un service de psychiatrie.

Objectifs, Contenus

S'approprier le rôle de cadre de santé dans le contexte actuel

- Le contexte hospitalier et son évolution à travers les différentes réformes.
- Les impacts sur le management : manager et/ou leader.
- Le rôle prescrit du cadre de santé dans ce contexte :
 - les 5 fonctions du management,
 - l'animation et la motivation des équipes,
 - l'accompagnement des parcours professionnels,
 - la qualité des soins et des conditions de travail,
 - l'organisation et la gestion de l'absentéisme,
 - l'accompagnement dans les projets et le changement,
 - le positionnement en tant que cadre de proximité (équipe, corps médical, hiérarchie, institution).
- Les gestions multiples.
- Les missions transversales.
- La veille Evidence-Based Nursing (EBN).

Cerner la spécificité du cadre de santé en service psychiatrique

- Le contexte et la spécificité des soins en psychiatrie :
 - les courants théoriques et thérapeutiques en psychiatrie et leur impact sur les soins : neurobiologie, cognitivo-comportementalisme, systémie, psychanalyse, approche centrée sur la personne et approche intégrative,
 - l'influence des manifestations des différentes pathologies et des comportements des patients sur le groupe et l'équipe : risques de clivages, attitudes et contre-attitudes soignantes et rôle spécifique du cadre pour assurer et maintenir la cohérence de l'équipe autour du projet thérapeutique.
- L'organisation et l'animation des soins en psychiatrie :
 - les référents et le projet de soin individualisé, le lien avec le projet de vie,
 - les activités d'animation et les activités thérapeutiques,
 - l'importance du travail informel : Soclecare,
 - les activités d'éducation thérapeutique : coordination, évaluation,
 - la coordination pluridisciplinaire,
 - les staffs cliniques : leur préparation et leur animation.
- La fonction de représentant de l'autorité auprès du patient et de pivot de la prise en soin, assuré le plus souvent par le cadre.
- Le respect des règles et repères institutionnels : droits des patients et des informations les concernant, prévention des clivages et des conflits autour des prises en charge…
- Le nécessaire travail avec les partenaires : tuteur, structures sociales et médicosociales, famille…
- La place des réseaux, les nouvelles formes de coopération (GCS, GHT...).

Habiter la spécificité du rôle de cadre de santé en psychiatrie, au-delà d'injonctions pouvant être paradoxales

- Les différentes attentes perçues : hiérarchie (DG, DS, cadre de pôle), psychiatres, équipes, patients…
- Les stratégies d'adaptation en regard de ces attentes :
 - les partages de vécus et d'expériences,
 - l'analyse de cas concrets,
 - l'identification d'invariants, d'éléments de « bonnes pratiques ».
- Le maintien en santé et le développement de sa qualité de vie et de sa motivation au travail en tant que cadre de santé en psychiatrie : de l'indépendance à l'interdépendance :
 - les activités managériales qui me nourrissent : qu'est-ce qui me motive ?
 - l'attention au maintien en santé et la prévention du risque d'épuisement ou d'usure dans sa fonction de cadre de santé en psychiatrie : qu'est-ce que je mets en place pour me maintenir en santé et prévenir le risque d'épuisement ou d'usure ?
 - le partage et l'analyse des pratiques managériales avec ses pairs pour monter en compétence individuellement et collectivement et faire face à un contexte managérial difficile et mouvant.
- La spécificité des faisant fonction de cadre.

Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation s'appuie sur notre expérience, au cours de ces dernières années, de formations sur différentes thématiques managériales auprès de cadres de santé exerçant en psychiatrie et sur les publications et études récentes relatives à la spécificité de cette fonction.

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...).