



PILOTAGE ET GESTION

Année :

CSIRMT du GHT : les acteurs et leurs rôles - FORMATION

Réf. : MGTHP09D



Compétences Visées

Savoir se positionner et mobiliser ses savoirs et expériences pour assurer sa mission au sein de la CSIRMT.

Objectifs, Contenus

Identifier le nouveau périmètre de la CSIRMT de territoire

- Les évolutions du cadre réglementaire : liens entre CMG et CSIRMT.
- Les notions de : territoire, parcours de soins, parcours de santé, parcours de vie.
- Le projet médicosoignant partagé :
 - l'élaboration, le suivi et la mise en oeuvre,
 - le passage de l'esprit et des textes à l'appropriation et aux mises en oeuvre à ce jour.
- L'évolution ou la mutation du système de pilotage : du CH au GHT, du pôle à l'interpôle.
- Le lien avec la CSIRMT d'établissement, si elle est maintenue.

Construire et faire vivre la CSIRMT de territoire en regard des textes

- Les missions, les valeurs, les règles de fonctionnement, le développement d'une culture nouvelle.
- Le rôle du bureau et de ses membres.
- Les membres (les invités et les élus) : rôle et participation de chacun.
- Les actions et leur suivi.
- Les questions problématiques et enjeux générés par l'évolution de la CSIRMT du CH au GHT.

Être acteur de la CSIRMT de territoire

- La mission et le rôle du président.
- Le rôle des membres élus et leur participation aux différentes instances.
- Les motivations à être candidat de la CSIRMT.
- Le rôle des membres invités : médecins et directeurs des soins des différents établissements, représentants des usagers, autres parties prenantes.
- Les compétences à mobiliser pour être pleinement acteur dans la CSIRMT :
 - les compétences pour être force de proposition au sein de la CSIRMT,
 - les compétences et posture pour être relais auprès des professionnels des pôles et des services, sur un site ou inter-sites.
- L'accompagnement dans l'acquisition des compétences nécessaires.
- L'anticipation des difficultés et des freins pour une CSIRMT efficace : se servir du passé pour un fonctionnement rénové.

Faire connaître et savoir communiquer sur le travail réalisé au sein de la CSIRMT

- La communication pour faire connaître la CSIRMT et sa mission.
- La communication pour déployer et mettre en oeuvre les projets co-construits dans le cadre de la CSIRMT.
- La communication du suivi et des résultats des projets en cours.
- Les moyens et outils de communication à développer.

Formation Intra

Personnes concernées

Coordonnateur des soins, directeurs des soins, membres élus.

Prix

Tarif Intra : Nous consulter

Méthode

- Diagnostic des pratiques.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Analyse de situations.

Valeur ajoutée de la formation

Le Grieps se positionne dans l'accompagnement d'une CSIRMT de GHT qui puisse être innovante et créative. Ainsi, des questions de fond seront soulevées, telles que :

- S'agit-il de transposer le modèle existant ou d'imaginer un autre modèle et donc d'autres modes de penser ?
- Comment mettre en place un fonctionnement viable où chaque établissement se sent représenté ?
- Comment assurer efficacement le relais entre la CSIRMT du GHT et le service de soins de chaque établissement partie prenante du GHT ?

Le Grieps propose, également, un accompagnement spécifique du président de CSIRMT, relativement à son positionnement et à la coopération avec ses pairs, directeurs de soins, des établissements du territoire.

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

- [Mettre en oeuvre un projet médico-soignant de territoire](#)