



## PUBLIC

Praticiens  
Hospitaliers



## PRÉ-REQUIS

Aucun



## DURÉE

3 jours – 21 heures



## MODALITÉS

Présentiel



## TYPE DE VALIDATION

Certification de réalisation et attestation de fin de formation

### » CONTEXTE

Les objectifs de ce cursus sont de donner aux praticiens les connaissances sur l'organisation et le fonctionnement de l'hôpital et les outils leur permettant de mobiliser un travail en équipe dans une convergence médico soignante autour d'un projet médical et de soins dans un contexte de transformation profonde de la sociologie des acteurs, de leurs valeurs, de leurs représentations et du système de santé. Cette dynamique est d'autant plus importante que le Ségur de la Santé prévoit de réhabiliter le rôle et la place du service au sein de l'hôpital, ce qui implique un management réinvesti : dans une perspective ouverte sur la ville et les GHT, sur l'institution et l'échelon polaire envers le chef de service et par le chef de service envers ses équipes.

### » RÉSULTATS ATTENDUS

- Donner aux praticiens les connaissances sur l'organisation et le fonctionnement de l'hôpital et les outils leur permettant de mobiliser un travail en équipe dans une convergence médico soignante autour d'un projet médical et de soins.

### » OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'appropriier la posture du manager et les principes clés de management et de communication
- Piloter et animer une équipe
- Impulser une dynamique d'amélioration des pratiques, en mode projet et l'accompagnement au changement

### » MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Méthode active et participative – Mises en situation- Théâtre forum – Exercices pratiques – Echanges d'expériences et de situations entre paires – Travaux en sous groupes – Analyse des pratiques professionnelles avec la méthodologie de la co-vision ou co-développement



## DATES ET LIEUX

A définir – dans vos locaux



## TARIFS

Nous consulter



## INTERVENANT

Solange FAUCHER  
Formatrice et consultante en  
management, qualité et  
organisation



Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap.

## PROGRAMME

### LES PRINCIPES CLES DU MANAGEMENT ET DE LA COMMUNICATION

1<sup>ère</sup> journée MODULE

ET

INTERSESSION :

Expérimenter les modes de  
management  
Expérimenter les principes de la  
communication bienveillante  
Observer le fonctionnement de  
l'équipe

- Autodiagnostic de son positionnement de manager – Repérage de ses atouts et de ses axes de progression
- Les représentations de la fonction managériale (réflexion individuelle puis collective)
- Les 5 fonctions du management (autodiagnostic des pratiques de management de la HAS)
- Les compétences essentielles du manager – repérage de ses atouts et de ses axes de progression
- Analyse de pratiques sur des situations de changement
- Le management situationnel et les 4 modes de management – Repérage de ses modes de management privilégiés
- Mise en situation (ou théâtre forum) d'un mode de management choisi par les participants
- Les principes clés pour un management par la confiance et responsabilisant
- Les principes clés d'une communication bienveillante
- Les niveaux d'écoute, l'écoute active
- La grammaire et la règle des Je
- Les mots à éviter, les doubles négations
- Analyse de pratiques sur des situations de communication difficiles (avec l'équipe, les cadres de santé, les autres médecins)

### COMPRENDRE L'EQUIPE, SON FONCTIONNEMENT ET DEVELOPPER LA COHESION ET LA COOPERATION

2<sup>ème</sup> journée MODULE

ET

INTERSESSION :

Expérimenter les dispositifs  
facilitant la cohésion et la  
coopération  
Repérer les  
projets /changements en cours  
ou à mettre en oeuvre

- Retour sur les expérimentations de l'intersession
- Retour sur l'observation du fonctionnement de l'équipe et des différents positionnements dans l'équipe
- Diagnostic de l'équipe : équipe, groupe ou collection d'individus ?
- Les stades de développement d'une équipe (de la logique individuelle à la logique de coopération et de coresponsabilité)
- Diagnostic des dysfonctionnements dans l'équipe
- L'échelle des comportements orientés solution/orientés problème
- Diagnostic de son positionnement par rapport l'équipe et de sa relation à l'équipe
- Les erreurs classiques de positionnement
- Analyse de pratiques sur des situations difficiles avec l'équipe
- Les facteurs de cohésion et de coopération
- Repérage des dispositifs à mettre en place avec l'équipe pour favoriser la cohésion et la coopération
- Repérage des leviers de la motivation individuelle et collective
- Analyse des pratiques sur les signes de reconnaissance donnés à l'équipe

### IMPULSER UNE DYNAMIQUE D'AMELIORATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES, MODE DE PROJET ET ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

- Retours sur les expérimentations de l'intersession
- Retours sur les projets/changements en cours ou à mettre en oeuvre
- Quiz sur le mode projet et la conduite du changement pour fixer les bases
- Les enjeux et les bénéfices du mode projet
- L'essentiel du mode projet : cadrage, organisation, communication, clôture et bilan, les différents acteurs
- Analyse des pratiques sur des projets en cours
- Les différents types de changement
- La courbe du changement ou de deuil
- Diagnostic des résistances au changement
- Comment gérer les résistances : matrice de résistance et stratégie des alliés
- La communication du changement
- Les conditions de réussite et les pièges
- Analyse de pratiques sur des changements en cours
- Synthèse du savoir-faire et du savoir être du manager
- Synthèse des 3 journées : outils, méthodes, concepts, stratégie et mots clés