

Parcours

Développer la culture managériale en santé

Résumé

Permettre à l'encadrement de proximité soignant ou non soignant de développer les compétences managériales clés permettant notamment de savoir communiquer avec ses équipes, savoir piloter la performance, savoir développer les compétences et les talents, savoir encourager les transversalités.

Cible

Tout professionnel de santé du secteur sanitaire ou médico-social ayant une fonction d'encadrement médical ou non médical :

- Médecin exerçant des responsabilités (chef de pôle, chef de service, responsable d'unité, président de CME, ..)
- Cadre de santé et cadre supérieur de santé
- Professionnels de santé exerçant comme IDE détachée ou faisant fonction de cadre
- Directeur d'établissement

Déroulement

- 1 Diagnostic préalable** : construction de scénarios conformes à l'environnement, aux conditions de travail et aux besoins pédagogiques des apprenants.
- 2 Briefing** : présentation du contexte de la simulation et de ses règles.
- 3 Simulations en situations de travail** :

Plusieurs mises en situations sont réalisées sur la journée : ces scénarios permettent aux professionnels de simuler une situation managériale seul ou en équipe. La complexité des scénarios sera progressive.

- 4 Débriefing** : Il amène à réfléchir individuellement et collectivement sur les pratiques managériales et à perfectionner les connaissances sur les facteurs humains et l'utilisation de l'analyse réflexive.

Notre concept



Nombre de participants

6 à 10 participants

Durée

Session de 1 journée par bloc

5 blocs de compétences au choix

Les compétences managériales De quoi parle t-on ?

- Appréhender les compétences du manager au travers de son rôle, ses fonctions, son savoir être, son savoir faire
- Identifier son profil de manager et ses compétences acquises ou à approfondir
- Importance du positionnement du manager dans la gestion des risques

Manager positivement lors d'un entretien individuel

- Savoir détecter et s'adapter aux différentes personnalités
- Connaître et mesurer les enjeux d'une communication efficace
- Structurer sa méthodologie au type d'entretien réalisé (évolution, appréciation, recadrage ou valorisation, recrutement, feedback ...)

Exemples de mise en pratique :

Savoir fixer un objectif / Séquence d'un entretien de recrutement / Identifier des besoins de formation lors de l'entretien annuel / Entretien d'un professionnel en burn out

Professionaliser sa communication

- Comprendre la boucle de communication et son impact sur les échanges professionnels
- Perfectionner ses techniques de communications verbales et non verbales
- Adapter ses techniques de communications pour rendre l'échange professionnel pertinent
- Permettre à chaque professionnel d'intégrer dans sa pratique individuelle et collective les bonnes attitudes d'expression et efficace

Exemples de mise en pratique :

Recevoir un professionnel après un événement indésirable / Recevoir une famille suite à une plainte / Gérer un conflit médico soignant dans l'équipe / Savoir communiquer un décès à la presse

Favoriser le travail d'équipe au service de la culture managériale

- Partager une culture managériale et poser un cadre de gouvernance clair et partagé entre les différents acteurs (directeurs, chef de service et chef de pôle, cadre de santé et cadre supérieur de santé) : susciter une vision partagée, fédérer les équipes soignantes et non soignantes autour de valeurs et objectifs communs, transparence des processus de décision, ...
- Disposer d'outils permettant d'installer une synergie d'équipe managériale durable
- Adapter ses techniques de communications verbales et non verbales pour rendre l'échange professionnel pertinent et efficace au sein de l'équipe managériale

Exemples de mise en pratique :

Gérer une situation de maltraitance / Organiser des effectifs médicaux et paramédicaux dans un contexte de congés / Mobiliser les équipes médicales ou paramédicales autour d'un projet de réorganisation / Préparer l'arrivée d'une certification

Intégrer les facteurs humains pour renforcer la performance

- Prendre conscience des facteurs humains et leurs impacts dans le travail d'équipe pour le rendre plus efficace.
- Identifier des outils de performance dans la gestion des facteurs humains et du travail d'équipe.
- Permettre à chaque professionnel d'intégrer dans sa pratique individuelle et collective les bonnes attitudes concourant à l'efficacité de l'équipe.

Exemples de mise en pratique :

Gérer un problème d'effectif / Débriefing sur le non-respect d'un protocole d'hygiène ou de sécurité / Gérer une question de QVT