

CATALOGUE DE FORMATIONS ETABLISSEMENTS DE SANTE

Spécialiste
des opérateurs
de la santé



Le cabinet Evocare – groupe Arthur Hunt en bref

Le cabinet est à vos côtés pour relever les défis humains les plus complexes et résistants de vos transformations : une approche unique qui intègre organisation et ressources humaines. Il intervient depuis plus de 15 ans dans les établissements sanitaires publics et privés tant dans l'optimisation de la qualité des soins que dans la recherche des équilibres économiques. Notre cabinet vous apportera à la fois une expertise et des méthodes éprouvées ainsi qu'une approche sur-mesure et innovante.

Ces trois dernières années, nous avons accompagné plus de 70 centres hospitaliers dans la définition et la mise en œuvre de leurs enjeux. Nous sommes également partenaires des projets lancés par les ARS ou l'ANAP en tant qu'experts des ressources humaines et de l'accompagnement du changement.

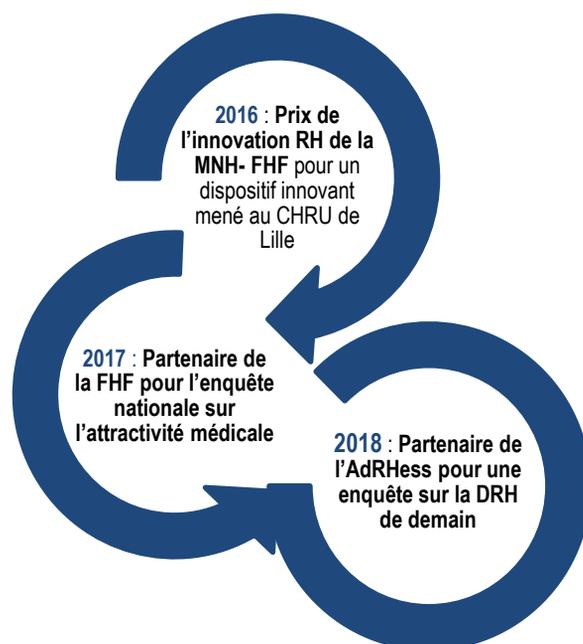
Nos expertises

 Construire une performance durable	 Développer les professionnels	 Fonder un pacte social durable
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Stratégie ❖ Gouvernance ❖ Performance ❖ Organisations du travail ❖ Transformations opérationnelles et pilotage de grands projets 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formation ❖ Coaching ❖ Codéveloppement ❖ Animation de séminaires 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Climat et négociation sociale ❖ Santé et qualité de vie au travail ❖ Optimisation de la fonction RH ❖ Gestion des ressources humaines médicales ❖ Gestion des compétences et des mobilités

Les événements marquants

d'

evocare
Groupe Arthur Hunt

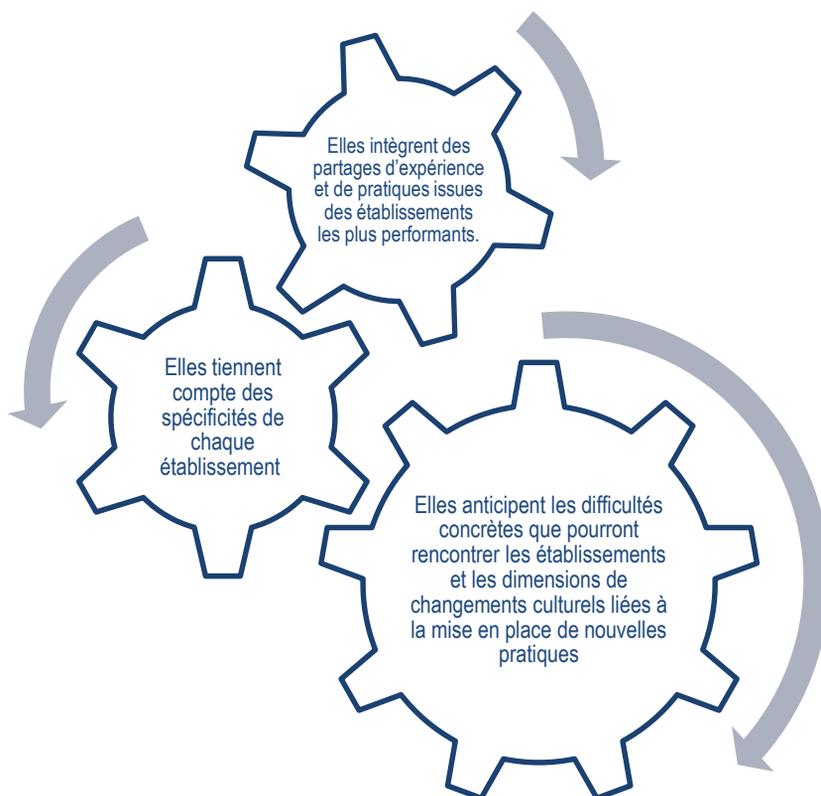


Des formations qui s'appuient sur une forte expertise opérationnelle

Evocare-Groupe Arthur Hunt a pour ambition de s'engager, aux côtés des **établissements de santé**, dans la **modernisation du système de santé** lancé depuis une vingtaine d'années. Notre spécificité est de mettre notre expérience opérationnelle au **service de la formation**. Nous ne sommes pas seulement un cabinet de formation. Nos formateurs sont aussi et avant tout des **opérationnels intervenant tous les jours sur des missions aux côtés des équipes hospitalières**.

Nos méthodes pédagogiques sont éprouvées et enrichies par nos expériences

Tous nos formateurs sont aussi des consultants opérationnels, ce qui permet une adaptation en routine de nos contenus pédagogiques aux évolutions et besoins du terrain.



Thématiques de formation

1	Organisations médicales et non médicales	5
	Formalisation, optimisation et gestion des organisations médicales	6
	Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales	7
	Synchronisation des organisations médicales et non-médicales	8
2	Performance et maîtrise de la masse salariale	9
	Maîtrise du titre 1	10
	GPMC et gestion des mobilités au regard des enjeux du titre 1	11
3	Politique sociale et performance de la fonction RH	12
	Politique sociale et évolution des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé	13
	Optimisation des processus RH pour améliorer la qualité des services rendus	14
	Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du personnel de santé	15
	Stratégie sociale de l'établissement et recrutement des personnes en situation de handicap	16
	Accompagnement des équipes dans l'intégration des personnes en situation de handicap	17
4	Climat social et relations sociales	18
	Fondamentaux des relations sociales en établissement de santé	19
	Mener une négociation sociale complexe	20
	Enquêtes sociales et baromètres	21
	Sensibilisation à la détection des risques psychosociaux	22
	Prévention du harcèlement à l'hôpital et rôle des instances représentatives du personnel	23
5	Management et parcours professionnels	24
	Concevoir et déployer une stratégie et un plan de communication	25
	Processus d'évaluation des professionnels de santé	26
	Rôles et missions du manager hospitalier	27
	Faire face aux situations difficiles : gérer les conflits, manager les personnalités, négocier	28
6	Développement personnel et professionnel	29
	Coaching individuel	30
	Coaching collectif	31
	Codéveloppement	32

Thématique 1 : organisations médicales et non médicales

Un établissement de santé ne saurait offrir une prise en charge optimale au patient ou au résident, sans des équipes médicales et soignantes correctement organisées. Cette organisation doit être réfléchie, concertée puis formalisée dans les projets médicaux et projets de soins de l'établissement. Sa gestion doit faire l'objet d'une planification préalable et d'un suivi permanent, dans la maîtrise de l'aléa lié au risque humain.

Notre gamme de formation

Optimisation et gestion des organisations
médicales

Optimisation et gestion des organisations **non**
médicales

Synchronisation des organisations médicales et non
médicales

Mettre en place les coopérations médicales de
territoire - GHT

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Définir des organisations en adéquation avec l'activité des services et les besoins de la prise en charge
- ❖ Offrir des conditions de travail stables et équitables quel que soit le niveau d'absentéisme, point central de la qualité de vie au travail
- ❖ Garantir au quotidien le respect des postes fonctionnels, et mettre en place une politique de remplacement structurée
- ❖ Maîtriser les moyens et le titre 1 par une gestion des temps de travail plus efficiente
- ❖ Permettre aux cadres de passer moins de temps sur la gestion des plannings et de dédier plus de temps au management

En matière d'organisation des unités de soin : nous avons réalisé près de 40 missions ces trois dernières années.

Nous avons fait des organisations médicales une spécialité

Nos expertises : dimensionnement des unités de soin, conformité réglementaire des pratiques de Gestion du Temps de Travail, politique de remplacement

Formalisation, optimisation et gestion des organisations médicales

Toutes les directions et CME des hôpitaux s'accordent pour dire que la formalisation des organisations du travail médicales recèle des enjeux stratégiques : parcours patient, attractivité, qualité de vie au travail, performance médico-économique...

Pour y parvenir, il convient à la fois de faire l'acquisition de savoir-faire techniques et de mener un accompagnement du changement culturel spécifique.

Objectifs pédagogiques :

- Dimensionner et objectiver les besoins en ressources humaines médicales
- Co-construire à l'échelle du service l'organisation médicale permettant d'optimiser la prise en charge et de la répartir de manière équitable
- Faire le lien entre l'organisation médicale et le coût Titre 1/Groupe 2
- Identifier les leviers de transformation culturelle auprès de la population médicale
- Partager et appliquer la réglementation concernant le temps médical
- Co-construire le projet avec les équipes médicales et accompagner le changement

Nos +

- Des méthodologies éprouvées que nous avons mises en œuvre dans plusieurs établissements
- Une prise en compte des freins culturels
- Un focus sur la réglementation
- Un formateur expert des organisations du travail
- La prise en compte des enjeux de performance et financiers

Publics concernés

- Direction
- Chefs de pôle/service
- Praticiens / médecins

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Définition des principes transversaux des organisations médicales en lien avec la réglementation**
 - Réglementation applicable au temps de travail médical
 - Principes spécifiques à définir par l'établissement
 - Définition des règles de coordination et de synchronisation professions
- ❖ **Matérialisation de l'organisation médicale**
 - Construction de la maquette médicale en lien avec l'activité du service
 - Analyse et optimisation du poids relatif de chaque activité médicale sur la maquette
- ❖ **Le lien entre la maquette d'organisation médicale et les dépenses (titre 1, Groupe 2, masse salariale)**
 - Calcul du temps médical nécessaire sur la base d'une maquette
 - Gestion opérationnelle du temps additionnel et du CET médical pour une meilleure anticipation des contraintes budgétaires
- ❖ **Conduire le projet avec les équipes médicales**
 - Présentation du projet
 - Co-construction des organisations avec les équipes médicales
 - Identification des freins et des leviers
 - Clés de réussite de management du projet

Optimisation des organisations du travail soignantes non médicales

Une gestion opérationnelle du temps de travail non adaptée génère de nombreux dysfonctionnements tant sur le **plan des conditions de travail** (iniquité, désorganisation récurrente face à l'absentéisme, sentiment de ne pas être considéré, cadres passant 60 à 70% de leur temps à gérer des problématiques planning...) **que sur le plan économique** (coût des politiques de remplacement, augmentation du Titre 1...). La professionnalisation de ces démarches est devenue aujourd'hui tout à fait nécessaire et ses enjeux sont encore parfois sous estimés par les cadres.

Objectifs pédagogiques :

- Actualiser les connaissances sur la réglementation du temps de travail paramédical
- Calculer un effectif de fonctionnement
- Modéliser une organisation soignante en lien avec la planification médicale
- Optimiser la politique et les moyens de remplacement
- Conduire le changement auprès des équipes

Nos +

- Nous sommes formateurs sur ce sujet pour l'ANFH
- Formateurs experts qui ont conduit plus de 40 missions opérationnelles sur les organisations du travail
- Expertise réglementaire tant sur le secteur public que privé
- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Partage d'expérience entre pairs
- Méthode pédagogique participative
- Quizz
- Mise à disposition d'une grille d'analyse réglementaire

Publics concernés

- Cadres de santé
- Personnels d'encadrement devant gérer des plannings
- Directions

Durée de la formation

2 jours

Programme

❖ Le cadre réglementaire et son application

- Les durées de travail
- Le travail de nuit
- Les temps de pause et de repos
- Les astreintes
- Les heures supplémentaires
- Les absences par type

❖ Les prérequis organisationnels

- Evaluation du besoin fonctionnel
- Formalisation de maquettes organisationnelles
- Formalisation des règles de gestion du temps de travail
- Formalisation d'une politique de remplacement

❖ Les principes de fonctionnement du cycle de travail

- Principes de base
- Construction des cycles de travail

❖ Le pilotage des effectifs

- Processus de gestion des plannings
- Construction d'un tableau de bord

❖ Les problématiques managériales liées à la gestion quotidienne des effectifs et de leurs compétences

- Conduite du changement et communication
- Charte des plannings
- Gestion des problématiques individuelles

Synchronisation des organisations médicales et non médicales

Une meilleure organisation autour des patients repose sur la recherche d'une meilleure concordance des temps de l'ensemble des acteurs, et améliore les conditions d'exercice de leurs professions. Les bénéfices de la démarche s'apprécient en termes de :

- Réduction de l'attente pour le patient et pour les professionnels qui s'attendent les uns les autres
- Plus d'efficacité car la désynchronisation peut diminuer la capacité de prise en charge (en radiologie par exemple), allonger la DMS, créer un sentiment d'insécurité dans les soins
- De meilleures conditions de travail : reconnaissance du métier de chacun, limitation des irritants liés à des interruptions de tâches, au sentiment de perte de temps

Objectifs pédagogiques :

- Développer une culture de la synchronisation des organisations médicales et non médicales
- Acquérir des outils et une méthodologie pour synchroniser les organisations médicales et non médicales
- Comprendre les bonnes pratiques en la matière
- Piloter le changement et les projets de synchronisation, mobiliser les acteurs

Nos +

- Nous avons été partenaire de l'ANAP lors de l'expérimentation menée auprès d'une quinzaine d'établissements
- Notre formation s'appuie donc sur des retours d'expérience concrets
- Prise en compte des freins culturels qui créent le plus de résistance au changement
- Des outils concrets pour produire rapidement des résultats

Publics concernés

- Cadres de santé
- Chefs de services
- Personnels d'encadrement
- Direction

Durée de la formation

1 à 2 jours

Programme

❖ **Revue des principales problématiques organisationnelles relevant de la synchronisation des équipes.**

Pour chaque problématique :

- Diagnostic, état des lieux
- Facteurs facilitateurs et freins (notamment culturels)
- Réponses possibles et bonnes pratiques
- Indicateurs de suivi

❖ **Revue des outils utilisables et focus sur l'élaboration d'une charte de fonctionnement de service**

❖ **Conduite du changement et pilotage des projets pour faciliter le déploiement**

Thématique 2 : Performance et maîtrise de la masse salariale

La masse salariale représente 60% à 70% du budget d'un établissement de santé. La performance et la maîtrise du titre I sont donc capitaux dans un contexte de maîtrise des enjeux économiques et de déploiement du plan triennal. Les enjeux sont aussi qualitatifs dans la mesure où une surconsommation des moyens s'accompagne toujours d'une désorganisation et de process défailants, sources de stress et de démotivation des équipes. En 1ère approche : notre expérience nous montre que nous pouvons envisager 6 à 7% de gain, à étaler sur 2 à 3 ans, ce qui permet de compenser le GVT voire d'arriver à une diminution de 1%.

Notre gamme de formation

Optimisation et gestion des organisations, maîtrise du titre 1 quantitative et qualitative, outils pour analyser la situation actuelle et établir une vision cible à moyen terme

GPMP et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Identifier l'ensemble des leviers de maîtrise du titre 1 au regard de benchmarks et d'indicateurs comparatifs
- ❖ Apporter des outils de pilotage de la masse salariale opérationnelle pour passer d'une situation A à une situation B
- ❖ Identifier les clés de transformation pour atteindre les objectifs tout en améliorant les conditions de travail des agents

Les problématiques du domaine des ressources humaines sont au cœur de l'ADN de groupe Arthur Hunt : nous avons réalisé des missions de GPEC, d'accompagnement lors de PSE, de mise en place de CLASMO dans différents secteurs d'activités. Cette expertise RH alliée à notre fine connaissance du secteur de la santé, des métiers de l'hôpital nous permet de nous positionner en spécialistes de la maîtrise du titre 1 et de la GPMP.

Nous avons accompagné près d'une vingtaine d'établissements sur ces sujets.

Maîtrise du titre 1

La maîtrise de la masse salariale est au cœur des enjeux de performance. Lorsque l'on parle de maîtrise, il faut l'entendre sous deux angles :

- **Qualitatif** : comment s'assurer que l'établissement dispose des bonnes compétences au bon endroit pour assurer une prise en charge de qualité et favoriser la qualité de vie au travail ?
- **Quantitatif** : comment maîtriser le budget du titre 1 et garantir la pérennité de l'établissement ?

Objectifs pédagogiques :

- Réaliser un macro diagnostic de la situation actuelle (Personnel médical, personnel soignant, personnel administratif, logistique et technique)
- Dégager rapidement des pistes d'action prioritaires de nature à donner les moyens à l'établissement de maîtriser son titre 1
- Identifier les sureffectifs, les sous-effectifs et les besoins en compétences
- Chiffrer les pistes d'action
- Favoriser un consensus avec les acteurs clés sur le plan d'actions

Nos +

- Des outils très opérationnels de diagnostic
- Des indicateurs clés de benchmark
- Des retours d'expériences
- La possibilité de déployer la formation en action-formation

Publics concernés

- Directeurs
- Managers de proximité

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Retours de bonnes pratiques**
 - Principaux facteurs de maîtrise du titre 1 : tendance et benchmarks
 - Conditions sociales de leur mise en œuvre
- ❖ **Réaliser un macro-diagnostic sur-effectifs et sous-effectifs par grandes catégories de métier et fonctions**
 - Analyse des données de l'établissement
 - Analyse Hospidiag et benchmarks / ratios du cabinet
 - Analyse des organisations et process sur-consommateurs
- ❖ **Construire un plan d'actions « réaliste »**
 - Partage des premières analyses avec la Direction générale et les acteurs clés
 - Discussion sur les analyses et leur faisabilité
 - Chiffrage des pistes d'optimisation
 - Plan de travail
 - Pilotage du changement

GMPC et gestion des mobilités au regard des enjeux de maîtrise du titre 1

Au-delà des formations classiques sur les cartographies des métiers et des compétences, notre formation propose une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences opérationnelle. Notre approche permet à partir d'une vision macro à 3/5 ans des évolutions qualitatives et quantitatives des métiers, de piloter la gestion des effectifs afin de maîtriser son évolution au regard des objectifs attendus. Notre expérience s'appuie sur la conduite de plans de retour à l'équilibre, de CLASMO et de nombreux plans de restructuration dans le secteur privé.

Objectifs pédagogiques :

- Réaliser une cartographie cible des effectifs à trois ans tenant compte des enjeux de performance
- Repérer les besoins en effectifs actuels et à trois ans
- Acquérir une méthodologie de pilotage de la masse salariale permettant d'atteindre la cible
- Mettre en place une politique de mobilité opérationnelle interne et externe
- Première approche de relations sociales sur la politique GPMC
- Savoir communiquer autour de la notion sensible de mobilité

Nos +

- Des rapports théoriques et pratiques
- Une méthodologie reproductible
- Des outils clés en main

Publics concernés

- Equipe projet GPMC
- Manager de proximité
- Direction

Durée de la formation

Entre 3 et 4 jours

Programme

- ❖ **La GPMC en établissement de santé**
 - Enjeux et définition de la GPMC en établissement de santé
 - Apports de la GPMC dans la stratégie d'établissement
 - Rôle des acteurs dans la GPMC
- ❖ **Comment faire de la GPMC un outil opérationnel et prospectif ?**
 - Méthodes et outils pour construire une cartographie ciblée à 3/5 ans par métiers et fonctions et les passerelles métiers
 - Identifier les leviers et actions pour atteindre la cible à 3/5 ans
 - Déployer les actions et intégrer la GPMC dans les domaines de la GRH (recrutement, évaluation, formation, mobilité ...)
 - Mettre en place un outil de suivi et de pilotage de la masse salariale au regard de la cible à 3/5 ans
- ❖ **Déployer une politique de mobilité active**
 - Les outils de la mobilité
 - L'entretien de mobilité : guide d'entretien, évaluation du candidat, comportement
 - Mettre en place une CLASMO
 - Constituer une équipe dédiée
- ❖ **La garantie de la pérennité de la mise en œuvre du projet de GPMC**
 - Pérennisation du projet à travers la gestion en mode projet, l'implication constante des parties prenantes, le partage des outils, la gestion des mobilités
- ❖ **Conduire le changement**
 - Relations sociales
 - Communication interne et externe

Thématique 3 : politique sociale et performance de la fonction RH

Les évolutions sociétales et les profondes mutations vécues par les établissements hospitaliers obligent la fonction Ressources Humaines à faire évoluer son modèle de fonctionnement.

D'une posture de gestionnaire orientée gestion statutaire et inscrite dans un fonctionnement souvent très administratif et centralisé, la fonction RH doit passer à une attitude plus coopérative avec une organisation plus décentralisée en développant l'orientation client. Elle doit intégrer dans son périmètre l'accompagnement des évolutions par un appui renforcé au développement managérial et à la stratégie de transformation de l'établissement en s'attachant à valoriser l'individu tout en respectant les objectifs du collectif grâce à une politique RH fédératrice.

Notre gamme de formation

Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé

Optimisation des processus RH pour améliorer la qualité des services rendus

Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé

Stratégie sociale de l'établissement et recrutement des personnes en situation de handicap

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Repositionner la fonction RH sur ses rôles clés pour en faire un véritable partenaire stratégique
- ❖ Elaborer une politique sociale fédératrice
- ❖ Améliorer la performance des processus RH dans un approche service rendu

La politique sociale et la performance de la fonction RH sont au cœur de notre ADN.

Nos références sont nombreuses sur le sujet.

Politique sociale et évolutions des rôles de la fonction RH dans les établissements de santé

Construire une politique RH implique de définir les enjeux stratégiques du management de la fonction RH, ainsi que des principes et des valeurs RH socles. La politique RH est un socle et une ambition qui se décline ensuite dans les processus, les pratiques, les services attendus et dans le projet d'établissement. Elle doit permettre une amélioration opérationnelle et une adaptation stratégique continues du management des Ressources Humaines.

Nous avons accompagné ces mutations dans de nombreux établissements hospitaliers mais aussi dans d'autres secteurs d'activité.

Objectifs pédagogiques :

- Maitriser le système de management RH et les outils associés
- Construire et décliner une politique RH
- Positionner la fonction RH en partenaire managérial
- Renforcer la contribution stratégique de la fonction RH et son rôle d'agent de changement

Nos +

- Une analyse comparative de politique RH
- Un benchmark de pratiques avec d'autres secteurs d'activité
- Une méthodologie centrée sur des cas concrets
- Un apport demandé aux stagiaires

Publics concernés

- Acteurs de la fonction RH
- Direction

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Le système de management des ressources humaines**
 - Rôles de la fonction RH
 - Politique RH et processus RH
 - Rôle du projet social
 - Enjeux du marketing RH
- ❖ **La politique sociale de l'établissement**
 - Définition de la politique sociale
 - Enjeux et objectifs
 - Politique sociale et positionnement de la fonction RH
 - Déclinaisons de la politique sociale
- ❖ **La fonction RH comme partenaire managérial**
 - Contribution au processus de management
 - Construction d'un projet de management
 - Outils d'appui au management
- ❖ **La fonction RH comme partenaire social**
 - Contribution au dialogue social
 - Rôle dans la recherche de l'adhésion des acteurs
- ❖ **La contribution stratégique de la fonction RH**
 - Pilotage stratégique de la fonction RH
 - Apports des benchmark RH
 - Prospective RH
- ❖ **La fonction RH, agent de changement**
 - RH et rôle dans la conduite du changement
 - Outillage de la fonction RH pour conduire efficacement le changement

Optimisation des processus RH pour améliorer la qualité des services rendus

Les processus RH sont l'ensemble des actions menées par le service des Ressources Humaines : recrutement du personnel, gestion de carrière, évaluation, formation, sans oublier l'ensemble des procédures administratives de gestion du personnel. La cartographie des processus RH permet de distinguer les activités qui sont du ressort du département des Ressources Humaines par rapport à celles prises en charge par le management, d'acquies une vue d'ensemble des différentes étapes du parcours des agents au sein de l'établissement, de mieux répondre aux besoins et aux enjeux, d'optimiser le travail des équipes RH dans leur métier et dans les interfaces inter-métiers.

Objectifs pédagogiques :

- Inscrire la fonction RH dans une approche service rendu
- Cartographier les processus RH
- Décrire et analyser l'efficacité et l'efficacite des processus RH
- Optimiser les processus RH
- Communiquer sur l'approche service rendu de la fonction RH

Nos +

- Des études de cas en « fil rouge »
- Des exercices pratiques de formalisation de processus
- Un formateur expert RH/qualité RH

Public concerné

- Acteurs de la fonction RH (DRH, RRH, chargé RH)

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Une fonction RH partenaire**
 - La notion de service rendu
 - L'approche processus
 - L'évolution du positionnement de la fonction RH
- ❖ **Cartographie des processus RH**
 - Typologie des processus
 - Cartographie et enjeux des processus RH
 - Contribution de la fonction RH aux processus de management
- ❖ **Analyse et optimisation de processus RH**
 - Modélisation des processus RH
 - Analyse de processus RH
 - Indicateurs d'efficacité et d'efficacité
 - Plan d'amélioration
 - Pilotage des processus RH
- ❖ **Communication et marketing RH**
 - Valorisation de l'approche service rendu en interne et en externe

Conduite de l'entretien de recrutement et intégration du professionnel de santé

L'entretien de recrutement est souvent le premier contact entre l'établissement et un futur professionnel. Il est donc clé pour engager la relation future. Le recruteur doit mettre en place une véritable méthodologie pour mener l'entretien, il n'est en effet pas aisé dans le même temps de se montrer attractif et d'être sélectif.

Objectifs pédagogiques :

- Initier au recrutement par les compétences et sélectionner les candidats et les qualités professionnelles recherchées
- Structurer l'entretien de recrutement et mener un assessment
- S'entraîner activement à conduire un entretien
- Prendre conscience de ses attitudes d'écoute
- Savoir intégrer les valeurs de l'établissement dans le processus de recrutement
- Savoir optimiser le processus de choix d'un collaborateur

Nos +

- Des études des jeux de rôle
- Une mise en situation
- Un formateur DRH expert des établissements de santé

Publics concernés

- Responsables de recrutement
- Opérationnels en charge du recrutement
- RRH
- DRH

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **La validation des critères de compétences requis**
 - Validation de l'équilibre entre les critères retenus et le poste à pourvoir (éviter les erreurs de recrutement liées à une mauvaise évaluation du besoin)
 - Préparation du discours et des valeurs de l'établissement
 - Assessment des compétences recherchées en situation d'entretien
- ❖ **Les techniques d'entretien**
 - Séquences de l'entretien et leur enchaînement
 - Questions indispensables / questions interdites
 - Techniques d'écoute et de reformulation
 - Consultation de l'entretien
 - Feedback et intégration dans l'établissement
- ❖ **Mises en situation et jeux de rôle**
 - Nombreux jeux de rôle selon le contexte, destinés à développer la pratique et à acquérir les bons réflexes, sous le regard bienveillant de l'ensemble des participants

Stratégie sociale de l'établissement et recrutement des personnes en situation de handicap

Au-delà de l'obligation d'emploi, le recrutement, l'intégration ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés renvoient à des enjeux, qui touchent à différentes problématiques : engagement citoyen, politique de diversité, gestion des ressources humaines, image... L'insertion professionnelle des personnes handicapées dépasse la simple contrainte légale pour ouvrir une réflexion plus large sur l'entreprise, ses valeurs, son organisation.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender la loi de 2005 et ses obligations
- Identifier les différentes typologies de handicap, repérer les moyens de compensation techniques, humains et organisationnels permettant de mettre en adéquation postes et handicaps
- Formaliser le processus de recrutement de l'entreprise pour optimiser l'intégration des personnes handicapées, avec un entretien de recrutement abordant le handicap sous l'angle des compétences

Nos +

- Un formateur doté d'une très grande expérience opérationnelle du sujet
- Des tests de connaissance tout au long de la session
- Un apport juridique robuste
- Des exercices d'identification des profils à recruter
- Elaboration de fiches de poste
- Des mises en situations & simulations

Public concerné

- Responsables recrutement, RRH
- Managers

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Le contexte légal autour du handicap**
- ❖ **L'identification du besoin, la définition du poste et l'élaboration de la fiche de poste**
- ❖ **Le recrutement par les compétences**
 - Modalités de recueil des candidatures
 - Modalités de la présélection
- ❖ **L'entretien de recrutement**
 - Modalités de l'entretien
 - Conduite opérationnelle de l'entretien
- ❖ **L'accueil et l'intégration dans le poste : les aides spécifiques au maintien dans l'emploi**
 - Technique de communication interne
 - Modalités de sensibilisation des managers
- ❖ **Le suivi et la gestion des carrières**

Accompagnement des équipes dans l'intégration de personnes en situation de handicap

Objectifs pédagogiques :

- Sensibiliser les managers à la notion de handicap et faire évoluer les représentations
- Permettre une meilleure intégration de la personne handicapée au sein d'une équipe et d'un service et favoriser le maintien dans l'emploi
- Faciliter l'adoption d'un management adapté

Programme

❖ Les éléments de contexte à apprécier

- Cadre juridique édicté par la loi 2005-102 du 11 février 2005
- Notion de handicap au sens de la loi du 11 février 2005
- Contexte de l'entreprise
- Politique handicap de l'entreprise et les engagements
- Plan de mobilisation engagé à travers la politique sociale

❖ La connaissance du handicap

- Les idées reçues sur la population active handicapée
- Types de handicap et leur prise en charge
- Notion de « relativité » du handicap en situation de travail
- Difficultés rencontrées par les personnes handicapées en situation de travail

❖ La définition du rôle et des missions du manager dans l'intégration des personnes handicapées

- Accueil du salarié handicapé
- Suivi de l'intégration du salarié handicapé

❖ Les missions plus spécifiques

- Développement de la prévention santé, hygiène et sécurité
- Système d'alerte des acteurs internes

Publics concernés

- Managers
- RRH / DRH
- Responsables mission handicap

Durée de la formation

1 jour

Thématique n°4 : climat social et relations sociales

L'amélioration du dialogue social est un enjeu prioritaire dans les établissements de santé. La nécessaire transformation des établissements ne peut se déployer sans un dialogue constructif avec les représentants du personnel. Or, souvent, dans les établissements, le dialogue est improductif voir bloquant. Rénover le dialogue social, c'est tout à fait possible et nous l'avons expérimenté dans des hôpitaux mais aussi dans d'autres entreprises du secteur public particulièrement exposées au risque social. Négociations exceptionnelles ou négociations quotidiennes, le manager se positionne comme négociateur dans un contexte toujours particulier où il est essentiel d'avoir les bons réflexes.

Evocare est spécialiste des négociations sociales complexes et a accompagné de nombreux hôpitaux et ARS.

Notre gamme de formation

Fondamentaux des relations sociales en établissement de santé

Enquêtes sociales et baromètres

Mener une négociation sociale complexe

Sensibilisation à la détection des risques psychosociaux

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Acquérir les fondamentaux du dialogue social
- ❖ Elaborer un plan de rénovation du dialogue social
- ❖ Mener une négociation sensible complexe
- ❖ Maîtriser le risque social

Nous sommes le spécialiste le plus référencé en matière de relations sociales dans le secteur sanitaire et nous avons la conviction de pouvoir vous apporter la méthodologie et les outils les plus appropriés aux enjeux et à la complexité de ce sujet pour les hôpitaux.

Fondamentaux des relations sociales en établissement de santé

Le dialogue social dans la fonction publique hospitalière est historiquement traité au niveau national et les règles qui régissent ce dialogue sont avant tout légales et réglementaires. Ainsi, les accords locaux -à la différence du droit du travail - n'ont pas de valeur juridique opposable. Cependant, la période de transformation que connaît l'hôpital impose le renforcement du dialogue social notamment dans la gestion des risques que peuvent générer les transformations.

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir les éléments de compréhension fondamentaux du dialogue social
- Maîtriser la typologie des négociations, des thèmes de négociation et la hiérarchie des normes applicables
- Comprendre les mécanismes et les ressorts du dialogue social
- Conduire le dialogue social

Nos +

- Un focus sur l'aspect relationnel du dialogue social
- Un formateur expert des négociations d'entreprise
- Des mises en situation et des études de cas

Publics concernés

- Direction
- Encadrement de pôle

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Le dialogue social : notions, contours et acteurs**
 - Vision historique synthétique
 - Acteurs du dialogue social
 - Positionnement et mots d'ordre des différentes centrales syndicales
- ❖ **Les mécanismes du dialogue social : le cadre juridique**
 - Hiérarchie des normes et limitation dans le système public de santé
 - Instances représentatives du personnel
 - Obligations de négociation
 - Recherche d'accord
- ❖ **Cas d'études**
 - Organisation des élections professionnelles
 - Planification de l'agenda social
- ❖ **Les fondamentaux d'un dialogue social réussi**
 - Négociation sociale dans une logique gagnant-gagnant
 - Principes et outils de communication à l'égard des IRP et du personnel
- ❖ **Les enjeux et les risques habituels du dialogue social**
 - ❖ Les procédures et leur application
 - ❖ Eviter les principales infractions

Mener une négociation sociale complexe

Les transformations en cours impliquent de mener des négociations à forts enjeux et porteuses de risque social. Par exemple, la négociation d'accords temps de travail, de GPMC, de mobilités implique de maîtriser un savoir faire et des méthodologies de négociation spécifiques.

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser l'ensemble des phases de la négociation collective
- Savoir définir sa stratégie de négociation sociale
- Comprendre comment animer utilement une négociation collective
- Apprendre à gérer la crise sociale

Nos +

- Cas concrets
- Mise en situation

Publics concernés

- Direction
- Encadrement de pôle

Durée de la formation

2 jours

Programme

- ❖ **Préparer la négociation en amont**
 - Connaître l'historique interne de la négociation
 - Valider le mandat de négociation
 - Définir le processus de négociation
- ❖ **Stratégie et gouvernance de la négociation**
 - Définir un objectif clair et les « second best choices »
 - Répartir les rôles au sein de l'équipe de négociation
 - Cartographier les acteurs du dialogue
 - Identifier les attentes et les blocages des parties à la négociation
- ❖ **Animer la négociation**
 - Construire l'agenda social
 - Communiquer sur la négociation : amont / aval – interne / externe
 - Recueillir l'avis du terrain
 - Gérer la crise sociale en fonction du type de conflit
- ❖ **Cas pratique**
 - Négocier un accord temps de travail

Enquêtes sociales et baromètres

De nombreux outils web existent aujourd'hui pour réaliser soi-même ses enquêtes internes voire à l'attention des publics externes. Cependant, la constitution d'un questionnaire adapté avec des résultats exploitables nécessitent un apprentissage spécifique.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender le climat social de son établissement
- Construire son baromètre social
- Elaborer un plan d'action pour favoriser le bien-être social

Nos +

- Des formateurs experts des relations sociales et du secteur de la santé

Publics concernés

- Collaborateurs de la fonction RH
- Personnel d'encadrement

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Les enjeux du climat social de son établissement**
 - Performance et climat social
 - Risques et opportunités
- ❖ **Evaluer un climat social**
 - Les outils de mesure
 - Construire son baromètre social
 - Préparer une enquête sociale
- ❖ **Comprendre le diagnostic**
 - Analyser des résultats et identifier les leviers d'amélioration
 - Communiquer le diagnostic
- ❖ **Construire un plan d'amélioration continu**
 - Définir son plan d'action
 - Prioriser ses actions en termes d'enjeux-effort
 - Associer les moyens et échéances
 - Evaluer les résultats

Sensibilisation à la détection des risques psychosociaux

La littérature et les enquêtes existantes confirment que les personnels d'établissements de santé sont, de manière générale, particulièrement exposés aux facteurs de risques psychosociaux au travail. Il est important de bien comprendre les mécanismes qui les déclenchent et d'outiller les managers pour les prévenir.

Objectifs pédagogiques :

- Connaître la réglementation et la jurisprudence sur le sujet
- Identifier les différents types de risques psycho-sociaux et leurs impacts sur la santé
- Savoir identifier les facteurs de RPS liés au fonctionnement de l'hôpital et aux modes de management
- Connaître et reconnaître les signaux et symptômes d'ordre psychique, psychologiques ou émotionnels, de situation de danger pour les agents
- Savoir comment agir pour soi et pour les autres

Nos +

- Apports terminologiques et jurisprudentiels,
- Autodiagnostic
- Echanges sur des situations vécues par les participants

Publics concernés

- Managers opérationnels
- Responsables de service
- DRH, RRH

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **L'essentiel de la réglementation et les conséquences en terme de responsabilité**
 - Arrêts maladie requalifiés en accidents du travail, reconnaissance du caractère professionnel de la dépression, responsabilité de l'employeur, faute inexcusable..
- ❖ **Que sont les risques psychosociaux ?**
 - Définition des termes : stress, sur-stress, harcèlement, dégradation des conditions de travail, burn-out, souffrance au travail...
- ❖ **Déceler les symptômes et facteurs de risques psychosociaux et leurs causes racines**
 - Les indicateurs liés à la santé des salariés
 - Focus sur le stress, ses manifestations et ses effets
 - Reconnaître les signaux et les symptômes des situations individuelles dégradées
 - S'autodiagnostiquer
- **Qu'est ce qu'une plan de prévention des RPS ?**
 - Evaluation des risques psychosociaux
 - Les acteurs de la prévention
 - Les dispositifs de prévention
 - Les leviers et conditions de réussite d'un projet RPS

Prévention du harcèlement à l'hôpital et rôle des instances représentatives du personnel

Objectifs pédagogiques :

- Définir les notions de harcèlement et de stress
- Repérer les situations relevant de ces risques
- Traiter au quotidien ces problématiques
- Mettre en œuvre un processus de prévention et de sensibilisation

Nos +

- Apports terminologiques et jurisprudentiels
- Autodiagnostic

Publics concernés

- Représentants du personnel
- Membres de la direction des RH
- Managers
- Membres du comité de direction

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Éléments de contexte**
 - Point sur l'actualité sociale
 - Harcèlement moral au travail
 - Définition
 - Rôles des intervenants
- ❖ **L'obligation de prévention de l'employeur**
 - Où la culture d'entreprise est remise en question
 - Le rôle du médecin de prévention
 - La sensibilisation du management
- ❖ **La judiciarisation**
 - Médiation, charge de la preuve
 - Les sanctions
 - Le harcèlement moral devant les juridictions
 - Caractéristiques du harcèlement moral

Thématique 5 : management et parcours professionnels

Un hôpital innovant, qui se transforme et se donne les moyens de son ambition implique nécessairement de créer les conditions d'une dynamique sociale favorable. L'hôpital, pour rester attractif doit offrir des parcours professionnels construits et un environnement de travail répondant aux attentes sociétales. C'est un enjeu de taille qui passe à la fois par la mise en place de politiques RH centrées sur le développement professionnel et les parcours - tant pour les professions médicales que non médicales - et par le développement des compétences managériales de tous ceux qui sont en situation d'animation d'équipes : cadres, chefs de pôle, chefs de service, directeurs de fonctions supports.

Notre gamme de formation

Processus d'évaluation des professionnels de santé

Rôles et missions du manager hospitalier

Faire face aux situations difficiles : gérer les conflits, manager les personnalités difficiles

Concevoir et déployer une stratégie et un plan de communication

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Se positionner en tant que manager dans les transformations en cours du système de santé
- ❖ Proposer des parcours professionnels attractifs
- ❖ Créer des conditions de travail motivantes

Le cabinet est le prestataire référent de l'ANFH pour les sessions de codéveloppement à l'attention des directeurs hospitaliers et des médecins managers.

Nous disposons de plusieurs coachs qui connaissent les spécificités du management hospitalier qui accompagnent des directeurs, des médecins, des cadres.

Nous composons pour différents établissements des sessions de formation au management allant de 1 à 7 jours composées de différents modules à la carte en fonction des attentes des stagiaires.

Nous disposons de tous les outils de diagnostic managerial permettant de faire un état des lieux individuel ou collectifs (Process com, MBTI, PFPI...) ils ne sont pas détaillés ici mais n'hésitez pas à nous demander des précisions.

Concevoir et déployer une stratégie et un plan de communication

La nature des transformations qui impactent les agents hospitaliers tout comme les enjeux de performance impliquent la mise en place de fonctions communication à forte valeur ajoutée dans les hôpitaux, véritables partenaires du projet d'établissement. En interne : donner du sens, accompagner le changement, outiller l'ensemble des strates de management avec des communications spécifiques est devenu incontournable. En externe : valoriser et promouvoir l'image de l'hôpital et de ses services, préserver la réputation, mieux communiquer avec les prescripteurs (médecins de ville, associations...), construire et faire connaître la marque employeur sont des enjeux clés pour la performance de l'hôpital.

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les fondamentaux de la communication : adopter les bons réflexes et éviter les pièges grâce à une méthodologie éprouvée
- Concevoir un plan de communication en phase avec la stratégie d'entreprise
- Concevoir et mettre en œuvre un projet de communication
- Travailler en mode projet

Nos +

- Cas pratiques et mises en situation
- Plan de route individuel et collectif

Publics concernés

- Membres de la direction de la communication
- Toutes personnes devant mettre un plan de communication interne
- Toutes personnes en charge de la communication d'un projet interne

Durée de la formation

1 à 2 jours

Programme

- ❖ **Les fondamentaux de la communication :**
 - Enjeux, objectifs, acteurs, relais
 - La mission du responsable de la communication
- ❖ **Réaliser un diagnostic de communication :**
 - Les trois étapes d'un audit de communication : les méthodes de recueil d'information (enquêtes qualitatives/quantitative...)
- ❖ **Construire une stratégie de communication hospitalière au service du projet d'établissement :**
 - Grille de travail pour construire une stratégie de communication
- ❖ **Concevoir un plan de communication au service de la stratégie :**
 - Définir des objectifs mesurables
 - Cartographier les cibles
 - Choisir les outils adaptés
 - Définir ses objectifs, se benchmarker, cibler ses actions
 - Définir les moyens, construire les supports, planifier
- ❖ **Quelle organisation pour une communication efficace ?**
 - Répartir les rôles
 - Fonctionner en mode projet
 - Assurer le suivi de son projet (avant, pendant, après)

Processus d'évaluation des professionnels de santé

Moment privilégié pour les collaborateurs, l'entretien annuel d'appréciation doit, pour jouer pleinement son rôle, être conduit de manière objective et concertée. Mené avec les bonnes techniques et postures, cet entretien d'évaluation est un véritable outil de management pour renforcer la performance individuelle et collective. Cette formation vous donnera également des clés pour identifier et prévenir les situations à risques qui peuvent découler de l'appréciation (stress, harcèlement, discrimination...) en créant les conditions de dialogue et d'écoute.

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir les techniques de communication qui concourent à la réussite de l'entretien d'évaluation
- Professionnaliser le rôle d'évaluateur : erreurs à ne pas commettre, maîtriser les étapes de la conduite de l'entretien
- Conduire un entretien difficile

Nos +

- De nombreux jeux de rôles et des mises en situations variées

Publics concernés

- Tout manager étant amené à conduire un entretien d'évaluation

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **L'entretien d'évaluation :**
 - Enjeux
 - Finalité
 - Conditions de succès
- ❖ **La préparation de l'entretien :**
 - Accueil et clarification des objectifs
 - Diagnostic global
 - Appréciation des résultats sans jugement de valeur
 - Fixation des objectifs pour l'année à venir
 - Formation, évolution, rémunération
- ❖ **La conduite de l'entretien**
 - Zoom sur les situations / personnalités difficiles

Rôles et missions du manager hospitalier

La montée en compétence des « managers » est un enjeu majeur pour les établissements hospitaliers. Confronté à des évolutions réglementaires et culturelles importantes (mise en place des GHT, prépondérance des enjeux de performance médico-économique, prise en compte accrue des facteurs de qualité de vie au travail dans une démarche d'attractivité médicale, certification...), l'hôpital doit se doter de managers incarnant leur rôle sur l'ensemble des dimensions. Les cadres, tout comme les médecins concentrés sur l'art médical et la prise en charge des patients, doivent être accompagnés pour acquérir les compétences nécessaires et être sécurisés dans leur rôle managérial.

Nos formations managériales peuvent être conçues à la carte et sur-mesure.

Objectifs pédagogiques :

- Positionner le manager (apports, rôles, constitution de l'équipe, utilisation de fiche de poste)
- Créer une dynamique d'équipe motivante
- Savoir apprécier, animer, sanctionner, fédérer ses collaborateurs
- Mobiliser et motiver son équipe, savoir fixer des objectifs
- Contrôler et évaluer ses collaborateurs
- Interagir avec ses pairs

Nos +

- Des outils méthodologiques éprouvés
- Des analyses de travail réelles
- Des modules à la carte

Publics concernés

- Membres du CODIR
- Chefs de pôle et chefs de service
- Directeurs
- Cadres

Durée de la formation

Variable selon les modules retenus
Le plus souvent, nous construisons des modules de 3 à 4 jours

Programme (à composer sur mesure)

Stratégie de pilotage médico-économique	Auto-diagnostic des pratiques managériales	Management des équipes et communication	Prise de parole en public
Evolution environnement hospitalier	Coaching individuel	Management inter-générationnel	Art de la négociation
Enjeux du management hospitalier	Leadership	Management participatif	Gestion des conflits
Conduite du changement	Bienveillance managériale	Management transversal, interactions avec ses pairs	Animation d'une réunion
Management et gestion de projets	Gestion du temps et des priorités	Manager 2.0 et réseau social	Animation d'un groupe créatif
Un questionnaire envoyé en amont permet de prioriser	Chaque module combine une approche générique et une spécifique liée à l'établissement (situations concrètes)	Création d'un pass compétences qui permet progressivement d'obtenir une certification interne	Chaque année, un programme prioritaire est défini

Faire face aux situations difficiles : gérer les conflits, manager les personnalités difficiles et négocier au quotidien

Les conflits sont un fléau pour les relations d'entreprise. Savoir les gérer et les apaiser est la clé de la réussite et de l'épanouissement professionnel de chacun.

Objectifs pédagogiques :

- Apprendre à anticiper une situation difficile et préparer sa gestion
- Faire face et agir lorsqu'une situation difficile se présente

Nos +

- Apports théoriques et mises en situation
- Jeux de rôle (particulièrement pertinents afin de vivre ces situations et de préparer les managers à y faire face)

Publics concernés

- Membres du CODIR
- Managers
- DRH

Durée de la formation

1 jour

Programme

- ❖ **Savoir gérer un conflit en assurant la cohésion de l'équipe :**
 - Savoir éviter le conflit en anticipant sur les réactions des uns et des autres
 - Cartographie de l'équipe : implémentation de la stratégie des acteurs
- ❖ **Comprendre et manager les personnalités difficiles :**
 - Description d'une approche simple et professionnelle des personnalités difficiles
 - Différents types de réactions / communication / postures
- ❖ **Négocier une situation gagnant-gagnant :**
 - Transformer une situation difficile en une recherche de solution
 - Négocier de façon créative lors des entretiens
 - Trouver une issue à la situation, acceptable par tous

Thématique 6 : développement personnel et professionnel

Le coaching est un outil de progrès managérial reconnu et perçu comme un signe de reconnaissance fort de la fonction d'encadrement. Ce dispositif d'accompagnement permet aux managers de mieux se positionner dans leur rôle, d'être plus performants ou simplement plus à l'aise dans l'exercice parfois difficile et solitaire de l'exercice managérial notamment en établissements de santé. Trop souvent perçu, à tort, comme l'aveu d'une difficulté, le développement du coaching à l'hôpital peut parfois se heurter aux réticences liées à cette vision limitée de l'apport de ce dispositif.

Pour lever ce frein, les modalités de proposition et de présentation du dispositif sont essentielles :

- *Intégrer le coaching dans un parcours de développement managérial complet mixant formation en groupe et coaching individuel est un bon moyen de connoter positivement cette démarche.*
- *Le proposer systématiquement lors de prises de poste à responsabilité*

Notre gamme de formation

Coaching individuel

Coaching collectif

Co-développement

Macro objectifs de la thématique

- ❖ Soutenir les équipes et les individus dans la résolution de problèmes
- ❖ Grandir et progresser ensemble par la résolution de cas concrets

Nous intervenons régulièrement en formation managériale et coaching pour des médecins en situation de responsabilité managériale, pour des directeurs et pour des cadres, dans des établissements de santé de différentes tailles.

Notre équipe de coachs seniors intervient dans les hôpitaux et est aguerrie aux problématiques de management spécifiques qui s'y posent.

Coaching individuel

Le coaching est un moyen exceptionnel de prise de recul et de développement professionnel.

C'est une offre d'accompagnement, de reconnaissance et de motivation qui valorise ceux qui y ont recours. A l'hôpital, le coaching est encore trop souvent ressenti comme l'aveu d'une difficulté alors qu'il s'agit d'une démarche d'amélioration continue.

Objectifs :

- Optimiser ses compétences de leadership
- Trouver des solutions face à des situations complexes
- Intégrer plus vite et plus efficacement un nouveau poste

Nos +

- Equipe de coachs seniors spécialisés dans la transformation des hôpitaux
- Outils complémentaires d'autodiagnostic des compétences managériales : AEC DISC, PFPI, MBT, Process comm.
- Possibilité de distinguer coaching « prise de responsabilité » et coaching de « positionnement managérial

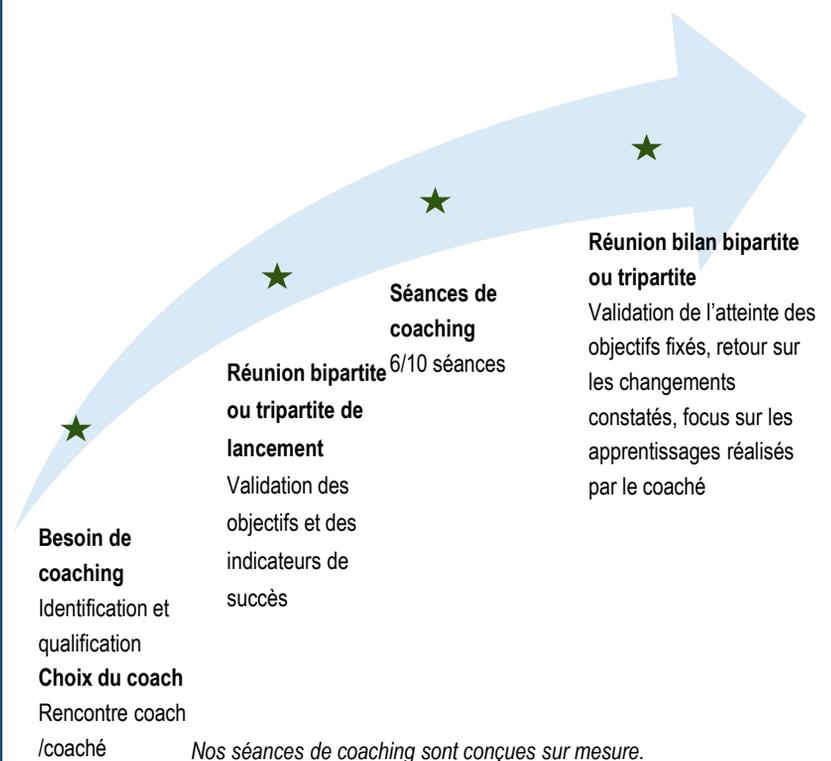
Public concerné

- Toute personne manquant une équipe ou travaillant en équipe

Durée de la formation

6 à 10 séances

Méthode



Coaching collectif

Le coaching collectif permet d'accompagner des équipes pour mieux fonctionner ensemble. Il permet aux acteurs de mieux se connaître les uns les autres (collaborateurs, collègues, managers), de mieux s'interfacer et de mieux gérer les difficultés qui peuvent se présenter pour être plus performants.

Objectifs :

- Optimiser les processus et les modes de fonctionnement collectifs de partage d'information, de décision et d'action
- Développer le « **Comment faire équipe** » :
 - ✓ Permettre une prise de recul sur l'organisation et le fonctionnement managérial
 - ✓ Renforcer l'alignement managérial sur la gouvernance de l'établissement et le pilotage du projet
- Développer le « **Comment manager une équipe** » :
 - ✓ Identifier les freins et développer les atouts pour conduire le changement ensemble
 - ✓ Gérer des difficultés ponctuelles liées aux relations et à la communication interpersonnelle

Nos +

- Equipe de coaches séniors spécialisés dans la transformation des hôpitaux
- Mobilisation du modèle systémique, qui s'intéresse à l'individu en tant que système en interaction avec d'autres systèmes
- Mobilisation de la PNL, Programmation Neuro Linguistique, qui étudie les modèles du monde subjectifs propres à chaque individu ou système (croyances, valeurs).

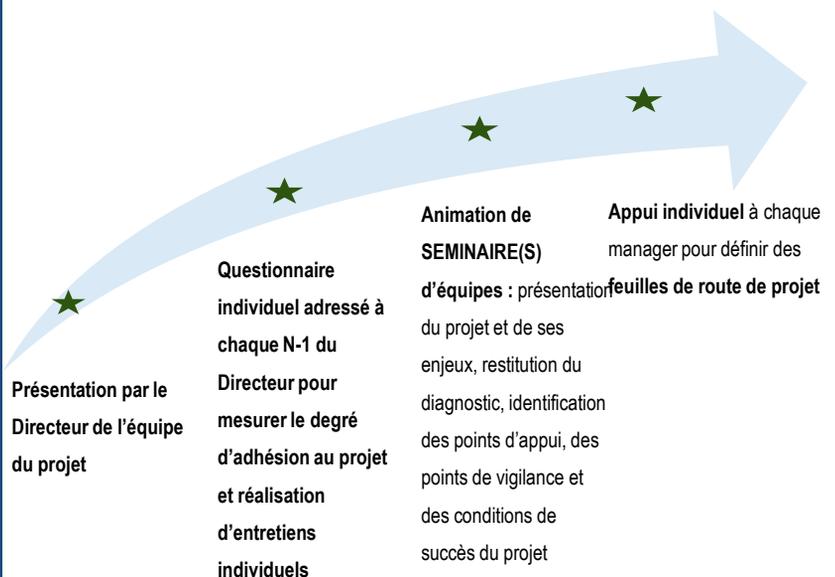
Public concerné

- Toute équipe de professionnels

Durée de la formation

6 à 10 séances

Méthode



Nos séances de coaching sont conçues sur mesure.

Codéveloppement

Le cabinet est le prestataire référence de l'ANFH pour les sessions de codéveloppement à l'attention des directeurs et des médecins en situation de responsabilité managériale.

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants » définition d'Adrien Payette – Claude Champagne

Le Co-Développement professionnel est un dispositif pédagogique original basé sur l'apprentissage collectif à partir de cas concrets apportés par les participants, chacun jouant le rôle de client ou consultant. C'est un vrai levier de développement professionnel.

Objectifs pédagogiques :

- Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets en s'appuyant sur la dynamique de Groupe
- Formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles
- Construire un plan d'actions autour d'un cas
- Faire progresser la capacité d'analyse, l'écoute, la confiance en l'autre
- Pratiquer l'intelligence collective et partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse
- Préparer un plan d'actions pour résoudre les problématiques projets ou préoccupations

Nos +

Cette méthode permet de s'appuyer sur l'intelligence collective pour parvenir à une résolution concertée de cas concrets.

Publics concernés

- Directeurs d'établissements, DRH, DAM et praticiens en responsabilité

Durée de la formation

4 jours

Valérie Muller dans la vidéo de présentation du co-développement de l'ANFH :
<http://www.anfh.fr/actualites/mobiliser-l-intelligence-collective-pour-resoudre-des-problematiques-professionnelles>

Programme

Déroulé d'un cas (une demi-journée permet d'aborder 2 cas maximum)

- ❖ Accueil et introduction institutionnelle et présentation des objectifs et du déroulement
- ❖ Exposé de la problématique choisie par un participant désigné comme « client » : faits, impacts, enjeux
- ❖ Demande de clarification et questions par les autres stagiaires désignés comme « les consultants »
- ❖ Formalisation par le « client » de l'objectif à atteindre avec l'aide de l'animateur
- ❖ Ouverture de la consultation d'idées et propositions de solutions par le groupe issues de réflexions, de témoignages, de bonnes pratiques éprouvées. En parallèle, le client questionne sur la pratique, les risques, modalités de mise en œuvre ...
- ❖ Synthèse des idées émises, choix des actions par le « client » et formalisation du plan d'actions.

Plus de 70 références santé ces dernières années

ADRESS

ANAP
ARS Ile de France
ARS Grand-Est
ANFH
Ass. Hospitalière Ste Marie
Centre d'action sociale de la
Ville de Paris
OPCA UNIFAF
Resamut
Service de Santé des
Armées
UNIFAF
Croix-Rouge Française
Fondation Hopale
FHF
CH Versailles
CH Pontoise
CH Plaisir-Grignon
CH Valenciennes
CH Mortagne en Perche
CH du Neubourg
Hôpital Forcilles
CHU Tours
CH Ravenel

CH Rodez
CH de Saverne
CH Sens
CH Saint Joseph
CH Toulon
CH Wissembourg
CH Villeneuve St Georges
CH Montperrin
CH Ste Anne
CH Neuilly – Courbevoie
CH Simone Veil
CH Saint
Hôpital Cognac Jay
Hôpital les Quinze-Vingts
CH de Montreuil
CH Montfermeil
CH St Briec
CH St Junien
CH Amiens
CH Argenteuil CH Dreux
CH Emile Durkheim
CH Epinal
CH Forez
CH Mantes La Jolie
CH Marne La Vallée

CH Fréjus St Raphaël
CH Le Havre
CH Lens
CH Libourne
CH Ales
CH Rives de Seine
CH Limoges
CHR d'Orléans
CNRACL
CPA Ain
GHT Aube-Sezannais
GHT Côte d'Opale
GHT Tarn et Garonne
HEGP (G.Pompidou)
CH Sud Francilien
CHG Mont d'Or
CHU Montpellier
CHU Bordeaux
CHU de Brest
CHU Clermont Ferrand
CHRU Lille
CHU de Strasbourg
CHU sainte Anne
CHU Rouen
CHU Robert Debré
CHU Tours
CHU Nancy
CHU Reims

Pour nous contacter :



Evocare

Groupe
Arthur Hunt Consulting
116 rue de la Boétie
75008 Paris

+33(0)1 56 69 66 72