



**Formations
dédiées
au personnel
médical**

D'un coup d'œil

Sommaire des AFR DPCM formations dédiées au personnel médical

Axe 1 Gestion des organisations 143

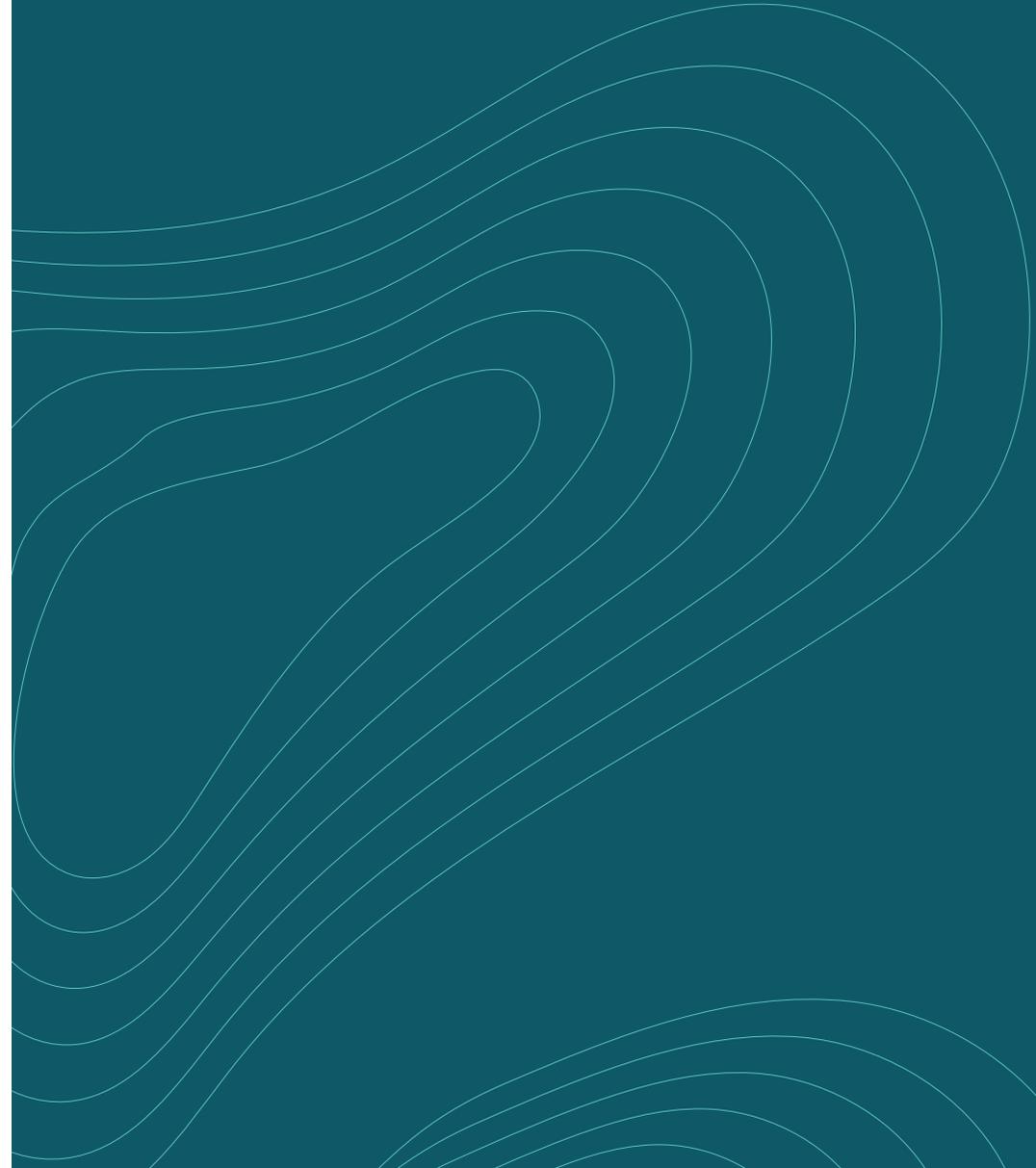
- Connaître l'environnement institutionnel et ses évolutions144

Axe 3 Encadrement et management des équipes 145

- Accompagnement du développement des compétences et des carrières.....146
- Construire un projet en équipe 147
- Vie professionnelle en équipe hospitalière.....148
- Parcours Manager médical.....149
- Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes153



Gestion des organisations



AFR 1.04

Public

Médecins, pharmaciens,
praticiens hospitaliers,
sages-femmes.

Organisé par

CNEH

Durée

14 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché

31/12/2022

Renseignements
complémentaires

Les groupes seront mis
en place en fonction du
nombre d'agents
recensés

Connaître l'environnement
institutionnel et ses évolutions

Contexte

La mise en place des Groupements hospitaliers de territoires « redessine » le paysage hospitalier. Pour les acteurs concernés, cela entraîne de nombreux bouleversements, des inquiétudes et des questionnements.

Cette action de formation de deux journées est destinée à l'ensemble des professionnels médicaux pour leur permettre de mieux connaître le système de santé et l'institution hospitalière à travers notamment les aspects institutionnels et managériaux, de comprendre et d'échanger autour des enjeux associés à ces évolutions. La formation va permettre aux participants de s'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé.

Objectifs

- > **Acquérir** des connaissances réglementaires et organisationnelles sur le milieu sanitaire et hospitalier.
- > **Appréhender** la mise en place de la nouvelle organisation du secteur hospitalier et la gouvernance.
- > **Raisonner** en termes de territoires et non plus en termes de structures.
- > **Appréhender** les enjeux du décloisonnement ville-hôpital et l'ouverture des établissements sur l'extérieur.

Programme

JOUR 1

Système de santé et offre de soins : contexte et enjeux

- > Introduction et accueil des participants.
- > La déclinaison du système de santé en 4 niveaux : national, régional, territorial et local.
- > La structuration des territoires.
- > La définition des niveaux de soins.
- > La problématique des coopérations public/privé.
- > L'exercice médical hospitalier dans le cadre des GHT : filières de soins publiques, équipes médicales communes, pôles inter-établissements.
- > La responsabilité populationnelle.

JOUR 2

Gouvernance hospitalière et GHT

- > La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle et du chef de pôle dans l'organisation hospitalière.
- > Le rôle des chefs de service.
- > Le financement des hôpitaux.
- > La mise en place des GHT : les fondamentaux.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- > Les impacts pour les médecins hospitaliers.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

3.

Encadrement
et management
des équipes

Axe 3

Encadrement et management des équipes

AFR 3.02

Public

Professionnels médicaux en responsabilité d'équipe ou non.

Organisé par

Grieps

Durée

14 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché

31/12/2022

Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés.

Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Contexte

Les évolutions du contexte hospitalier tels que la constitution des GHT, l'évolution des modalités tarifaires, la démographie médicale, la féminisation de la profession et la rapidité des évolutions des pratiques professionnelles interrogent les pratiques managériales des médecins en responsabilité d'équipe. Les médecins sont amenés à accompagner leurs pairs au quotidien.

L'objet de la formation est de permettre aux personnels médicaux d'acquérir des références, méthodes et outils pour favoriser l'accompagnement des parcours professionnels en

adéquation avec l'évolution hospitalière dans laquelle ils évoluent. Cette adaptation s'articule autour de l'évolution des compétences, du déroulement de carrière et de la construction des parcours professionnels.

Objectifs

- > **Clarifier** le contexte du secteur de la santé.
- > **Appréhender** les évolutions de la fonction médicale.
- > **Comprendre** la démarche d'une évolution professionnelle.
- > **Élaborer** un projet professionnel.
- > **Élaborer** un plan d'action.

Programme

JOUR 1

Contexte et évolution de la fonction médicale

- > Clarifier le contexte du secteur de la santé :
- loi de modernisation du système de santé, loi HPST ;
- politiques nationales, régionales et locale de Santé ;
- dimensions stratégiques des enjeux.
- > Appréhender les évolutions de la fonction médicale :
- rôle et fonction du médecin ;
- compétences fondamentales ;
- définition de l'offre de service ;
- évolution des pratiques au regard des besoins.

- > Comprendre la démarche d'une évolution professionnelle :
- évolution professionnelle appliquée aux professionnels médicaux ;
- analyse des besoins ;
- concepts essentiels : compétences, carrière, employabilité ;
- outils ;
- acteurs et personnes ressources.

JOUR 2

Construire un projet professionnel et un plan d'action

- > Élaborer un projet professionnel.
- > Les temps du projet professionnel :
- se connaître ;
- les contours du projet ;
- la mise en place de son projet.
- > Élaborer un plan d'action.
- > Le plan d'action individuel :
- les objectifs poursuivis ;
- les axes d'application.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anhf.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anhf.fr

Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anhf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anhf.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anhf.fr

Axe 3

Encadrement et management des équipes

AFR 3.05

Public

Professionnels médicaux.

Organisé par

Grieps

Durée

14 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché

31/12/2022

Renseignements complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

Construire un projet en équipe

Contexte

Experts dans leur domaine, les médecins témoignent cependant d'un manque certain en matière de management. Pourtant, en tant qu'acteurs principaux de la mise en place des projets médico-soignants des GHT, les médecins doivent savoir élaborer et surtout faire vivre des projets en équipe. Il est donc essentiel pour eux d'acquérir des compétences pour piloter des projets aussi bien ponctuels que structurels pour dynamiser l'offre de soins.

Outre l'appréhension du cycle de vie d'un projet, son organisation et les techniques/outils de pilotage associés, la formation traitera du management des hommes pour faire en sorte que le projet soit une réussite. Elle proposera les clés pour assurer la qualité des interactions et rechercher l'adhésion et la motivation de chaque acteur d'un projet.

Objectifs

- > **Maîtriser** la méthodologie et les outils de la conduite de projet.
- > **Mobiliser** les ressources et outils spécifiques au projet à réaliser.
- > **Fédérer** une équipe pluriprofessionnelle autour du projet.
- > **Impliquer** ses membres dans le cadre d'une élaboration collective en favorisant l'expression et la créativité.
- > **Adapter** le projet sur le plan de la temporalité et de son contenu en fonction des situations contextuelles rencontrées.

Programme

JOUR 1

Les fondamentaux du management de projet

- > Les concepts et approches-clés de la démarche projet.
- > Le cycle de vie et les 6 phases d'un projet :
- le pilotage des risques (techniques, organisationnels et humains) ;
- le cadrage du projet et ses enjeux avec le demandeur ;
- l'étude des impacts (gains et pertes) ;
- l'adaptation des outils au contexte ;
- la fixation d'objectifs et d'indicateurs pertinents ;
- la gestion d'équipe au service du projet.

JOUR 2

Le pilotage de la démarche projet

- > Le rôle du chef de projet :
- sa complexité et les qualités principales requises ;
- les différents profils de chef de projet et leurs impacts ;
- les styles de management.
- > La gestion de l'équipe projet :
- l'accompagnement participatif ;
- la gestion des tensions et des erreurs ;
- les critères de motivation individuels et collectifs et l'adhésion des acteurs ;
- la communication tout au long du projet.

- > Le pilotage du projet :
- indicateurs ;
- réunions d'avancement ;
- communication.
- > L'accompagnement au changement :
- comprendre et anticiper les mécanismes individuels et collectifs de freins au changement pour en faire des leviers ;
- planifier les actions de changement pour lever les résistances.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anhf.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anhf.fr

Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anhf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anhf.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anhf.fr

AFR 3.08

Public

Professionnels médicaux.

Organisé par

Antidote Expertise

Durée

14 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Validité du marché

31/12/2022

Renseignements
complémentaires

Les groupes seront mis en place en fonction du nombre d'agents recensés

Vie professionnelle en équipe
hospitalière

Contexte

Les personnels médicaux ont un rôle fondamental à jouer dans les équipes hospitalières pour contribuer à donner du sens aux efforts demandés aux professionnels, fédérer autour du projet de service et contribuer à l'entraide et au soutien au sein de l'équipe pour la qualité de vie au travail de chacun. Cependant, leur formation initiale ne leur a pas donné d'outils managériaux pour communiquer efficacement entre professionnels, activer les leviers de la motivation des équipes, conduire un projet participatif pour le service, gérer des conflits ou encore soutenir des professionnels notamment impliqués lors d'un dommage associé aux soins ou de tensions avec les usagers. Tels sont les objectifs principaux de cette formation.

Programme

La dynamique d'une équipe
hospitalière

- > Lien de la qualité du collectif de travail avec la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques psychosociaux et la qualité des soins.
- > Définition et étapes de maturation d'une équipe.
- > Impacts des spécificités d'une équipe hospitalière.
- > Rôle de la communication pour la sécurité des soins et la QVT.
- leadership et intelligence émotionnelle et sociale;
- mécanisme de communication et freins;
- attitudes de Porter et techniques de communication.

Stimulation de la motivation
individuelle et collective

- > Théories de la motivation au travail. Sources et leviers. Lien compétences/performance.
- > Reconnaissance au travail et feedback efficace.
- > Fédérer par le sens, le partage d'une culture, de règles et de valeurs.
- > Place de l'éthique, du Développement professionnel continu (DPC), de l'approche réflexive et analyse des pratiques.

Mobilisation autour du
projet de service

- > Projet de service et partage d'objectifs motivants (ou SMART).
- > Lien avec les besoins de santé.
- > Rôle quant à l'équipe médicale et paramédicale.

Objectifs

- > **Connaître** les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- > **Mobiliser** des techniques d'écoute entre professionnels pour favoriser la confiance et le respect mutuel.
- > **Stimuler** la motivation individuelle et collective en développant le partage de valeurs et règles et la reconnaissance au travail.
- > **Mettre** en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > **Utiliser** des techniques de gestion de conflit et soutenir de façon adaptée un professionnel mis en cause.

- > Une conduite de projet selon l'approche QVT : stratégie prenant en compte la socio-dynamique de l'équipe:
 - expérimentation, innovation et « droit à l'erreur »;
 - démarche participative et communication face aux peurs et résistances.

Gestion des situations
conflictuelles et soutien en
équipe

- > Décryptage des conflits au travail:
 - désamorçage par la clarification des malentendus et une communication assertive;
 - techniques d'arbitrage, négociation et médiation;
 - focus sur la médiation hospitalière en cas de réclamation de l'utilisateur.
- > Cohérence et soutien au sein de l'équipe hospitalière.

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anf.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anf.fr

Nord Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anf.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anf.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anf.fr

AFR 3.10

Public

Managers médicaux.

Organisé par

CHU Bordeaux

Durée

56 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Dates

Voir calendrier en annexe

Validité du marché

17/03/2024

Parcours Manager médical

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CHU de Bordeaux.

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress

professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs

Description des objectifs dans les modules.

Programme

MODULE 1

Management
stratégique (module en
coanimation)

Objectifs

- > **Comprendre** l'évolution du système de santé et son impact sur l'organisation hospitalière, ses acteurs et le métier de médecin hospitalier.
- > **Développer** une vision systémique pour analyser les conséquences de ces mutations sur sa propre activité, son rôle, son identité professionnelle.

- > **Repérer** les ressources mobilisables dans son environnement professionnel pour optimiser son activité, sa performance.
- > **Identifier** les changements dans les métiers de médecins hospitaliers, chefs de service et chefs de pôle.

Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement...).

14 heures

Programme

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique). Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours.

Parcours Manager médical

MODULE 2

Management des équipes
et de la relation

Objectifs

- > **Comprendre** la dimension relationnelle du management et mesurer l'impact de la communication dans les relations professionnelles et particulièrement hiérarchisées.
- > **Repérer** les points-clés favorisant la réussite du travail en collaboration ou en équipe.
- > **Développer** son potentiel managérial (management de soi, de l'autre, d'une équipe).

Programme

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné avec son identité propre, ses valeurs et ses capacités. Le management d'équipe nécessite également des clés de compréhension sur les phases de développement des groupes, la gestion des jeux psychologiques et des personnalités difficiles, ainsi que des méthodes de travail pour développer l'intelligence collective. C'est en donnant une part importante à l'expérience, les jeux de rôles, et l'analyse de situations vécues, que ces notions sont travaillées au cours des deux journées.

14 heures

MODULE 3

Gestion des conflits

Objectifs

- > **Comprendre** les mécanismes et les déclencheurs des situations conflictuelles pour tenter d'éviter les phases aiguës et les crises.
- > **Savoir prévenir** et gérer les situations conflictuelles vis-à-vis des patients, collaborateurs, collègues, l'entourage...
- > **Savoir négocier et gérer** positivement l'agressivité d'autrui en s'appuyant sur les techniques de la négociation.

Programme

Prenant tout son sens dans la continuité du module 2 consacré à la relation managériale, la gestion des conflits est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens. Fondée sur des concepts de sociologie des organisations et de psychologie sociale, la formation permet de mettre en pratique des outils pour analyser les multiples facteurs en jeu dans les situations conflictuelles. Les travaux de groupes, les exposés interactifs et les mises en situation qui rythment les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel.

14 heures

MODULE 4

Santé et qualité de vie au travail

Objectifs

- > **Identifier** les risques psychosociaux (RPS), leurs symptômes associés et les facteurs de risques.
- > **Comprendre** les enjeux d'une démarche de qualité de vie au travail pour prévenir les RPS pour moi et mes collaborateurs.
- > **Mesurer** l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance individuelle et collective.
- > **Mettre en œuvre** les leviers d'action à ma disposition pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail.

Programme

Ce dernier module clôt logiquement le parcours, en sensibilisant et en outillant les participants sur le plan de la santé au travail, thème qui devient de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins, conforté par l'apport de données scientifiques et réglementaires, et l'utilisation de méthodes, de questionnaires et de grilles d'évaluation permettant d'identifier des pistes d'amélioration à la main du service ou de l'équipe.

14 heures

AFR 3.10

Public

Managers médicaux.

Organisé par

CNEH

Durée

42 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Dates

Voir calendrier en annexe

Validité du marché

17/03/2024

Parcours Manager médical

Contexte

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé du CNEH.

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la

santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

Objectifs

Description des objectifs dans les modules.

Programme

MODULE 1

Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?

Objectifs

- > **Identifier** les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- > **Connaître** les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des Groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Programme

- > La gouvernance hospitalière: rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- > La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.
- > Les évolutions avec ma santé 2022: Études de médecine et statuts médicaux.
- > Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.
- > L'attractivité médicale.
- > L'entretien professionnel.
- > Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.

- > La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.
- > La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

7 heures

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ
> e.dupe@anfh.fr
Violette SKIBINSKI
> v.skibinski@anfh.fr

Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ
> c.leclercq@anfh.fr
Mylène SAHIRI
> m.sahiri@anfh.fr
Céline SALLÉ
> c.salle@anfh.fr

Parcours Manager médical

MODULE 2

Développer son leadership
et prendre soin de son équipe

Objectifs

- > **Savoir se situer** dans sa performance managériale.
- > **Mobiliser, dynamiser, prendre soin** de l'équipe dont on a la responsabilité.

Programme

- > Management médical : de quoi parle-t-on ?
 - L'identification des leviers d'action du manager médical.
 - La notion d'exemplarité managériale et ses effets : cas appliqués.
 - Du manager au leader.
- > La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.
- > Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ?
 - La dynamique individuelle : autonomie, créativité et délégation.
 - La dynamique collective : la transformation du travail en résultats.
 - Focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur.*
 - Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».*
- > Développer la qualité de sa relation interpersonnelle.
 - La gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions.
 - Parler simple et parler vrai.
 - Les clés pour « faire adhérer et convaincre ».
 - L'animation et la conduite de réunions efficaces.
 - Cas pratique : Comment développer l'attractivité de mon service ?

14 heures

MODULE 3

Prévenir et traiter les conflits par
la communication positive

Objectifs

- > **Développer** une communication positive et efficace.
- > **Prévenir** les conflits.
- > **S'approprier** une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Programme

- > L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits : le co-développement.
- > La communication.
 - Les grands principes et principaux vecteurs.
 - Savoir écouter et savoir argumenter : atelier de mise en pratique.
- > Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit.
 - Ses modes de fonctionnement et les positions des autres.
 - Exemples de bonnes pratiques.
- > Le conflit
 - Les 5 étapes qui mènent au conflit.
 - La perception du conflit : son mode de fonctionnement et ceux des autres.
 - La présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits.
 - Cas pratique : un conflit entre collaborateurs.*
- > La négociation : dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord.
 - S'il fallait retenir une définition.
 - Les étapes et les résultats.

14 heures

MODULE 4

Mieux manager pour mieux
soigner : démarche participative
et qualité de vie au travail
(module en coanimation avec un
membre de l'AFSOS)

Objectifs

- > **Appréhender** l'intérêt et les enjeux de la démarche participative pour améliorer la qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- > **Maîtriser** les fondamentaux de la démarche participative.
- > **Dynamiser** les espaces d'échanges.

Programme

- > Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- > Facteurs managériaux et organisationnels.
- > L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
- > Les composantes de la démarche participative et prérequis.
- > Les qualités du manager participatif.
- > Définition, bénéfices, mises en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
- > Lien avec les types de management et la performance.

7 heures

AFR 3.11

Public

Praticiens urgentistes.

Organisé par

Ernst&Young

Durée

56 heures

Financement

Fonds mutualisés Anfh

Dates

Voir calendrier en annexe

Validité du marché

26/11/2023

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

Contexte

Les responsables de services d'urgences doivent concilier l'animation et l'organisation d'une équipe, travailler en transversalité avec le reste de la communauté hospitalière, et avec les partenaires extérieurs (SAMU, SDIS, transporteurs sanitaires, forces de l'ordre, préfecture, professionnels libéraux...). Ils sont à la croisée de beaucoup d'intérêts, et de besoins. Beaucoup d'entre eux n'ont jamais eu de formation en management, ce qui a fait surgir le besoin d'une formation spécifique dédiée aux médecins urgentistes.

Objectifs

- > **Acquérir** les fondamentaux de la gestion et de l'animation d'équipe avec ses spécificités sur un territoire de santé (Groupement hospitalier de santé).
- > **Développer** son positionnement de leader pour bien communiquer, dynamiser et générer une cohésion d'équipe.
- > **Acquérir** les compétences pour assurer le pilotage de projet au sein du service ou de l'institution, tant dans l'élaboration, le suivi, les facteurs clés de réussite, que l'identification des difficultés, afin de permettre aux responsables des structures d'urgences de mener à bien leur projet, comme un élément structurant leur management.
- > **Donner** aux responsables de structures d'urgences les connaissances pour comprendre et utiliser les outils de gestion hospitalière appliqués à leur unité.

Animation : binôme urgentiste chef de service / consultant expérimenté dans des projets de transformation hospitalière.

Programme page suivante

Contacts

Picardie

Emmanuelle DUPÉ

> e.dupe@anfh.fr

Violette SKIBINSKI

> v.skibinski@anfh.fr

Nord-Pas-de-Calais

Cathy LECLERCQ

> c.leclercq@anfh.fr

Mylène SAHIRI

> m.sahiri@anfh.fr

Céline SALLÉ

> c.salle@anfh.fr

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

MODULE 1

*Gestion d'équipe au sein
d'un service, sur un territoire*

Objectifs

- > **Connaître** la réglementation et la gestion des ressources humaines médicales.
- > **Organiser** la gestion du temps de travail non posté des urgentistes.
- > **Mettre en œuvre** une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets de service.
- > **Gérer** les situations conflictuelles et prévenir les crises.
- > **Identifier** les outils du management à distance : délégation, contractualisation, outils collaboratifs, outils de reporting.
- > **Animer** une équipe sur un territoire, assurer la cohésion et la motivation des équipes multi-sites.
- > **Utiliser** les outils facilitant le travail multi-sites, pour maintenir une méthode performante et dynamique et diminuer la contrainte des distances.
- > **Engager** une démarche d'amélioration des conditions d'accueil et d'exercice des étudiants stagiaires.

Programme

JOUR 1

Fondamentaux de la GRH

- > Outils et méthodes de gestion des ressources humaines.
- > Statut des praticiens hospitaliers : nouvelles dispositions en place.
- > Étude de cas.
- > **Méthodes et outils d'animation d'équipe**
- > Les principes-clés de la gestion d'équipe.
- > Étude de cas.

JOUR 2

Attractivité et organisation territoriale

- > Outils et moyens pour développer l'attractivité d'un établissement et d'un service.
- > Réalisation d'un diagnostic de l'organisation territoriale.
- > **Cohésion d'équipe et management à distance**
- > Faciliter la dynamique et la cohésion d'équipes.
- > Présentation des méthodes de management à distance dans un contexte d'organisation multi-sites des services.

MODULE 2

*Leadership, communication
et performance*

Objectifs

- > **Savoir communiquer** efficacement avec le groupe et chacun des individus du groupe.
- > **Identifier** les leviers pour dynamiser une équipe.
- > **Appréhender** le développement de l'autonomie de son équipe.
- > **Apprendre** à déléguer.
- > **Gérer** la pression et les priorités.

Programme

JOUR 3

Fondamentaux du leadership

- > Atelier « Leader vs manager, quelles différences ? »
- > **Enjeux de la communication dans le leadership**
- > Les principaux enjeux de la communication dans le leadership.
- > Autodiagnostic sur le leadership.
- > Apports de connaissance sur la sociologie de groupe.
- > Adapter son management et leadership aux personnes.

JOUR 4

Dynamiser une équipe

- > Apports théoriques sur les clés de la dynamisation d'équipe.
- > La notion de « feedbacks ».
- > **La gestion de crise**
- > Leadership en temps de crise.
- > La gestion d'une situation de crise.

Formation au management dédiée aux praticiens urgentistes

MODULE 3

Conduite de projet

Objectifs

- > **Intégrer** la démarche, la méthodologie et les outils de la conduite du projet.
- > **Réunir** les conditions pour susciter l'adhésion et fédérer l'équipe autour du projet.
- > **Accompagner** le changement induit par le projet : anticipation des freins et difficultés, communication, dispositif d'accompagnement, feedback...

Programme

JOUR 5

Fondamentaux de la gestion de projet

- > Apports théoriques et retours d'expérience.
- > **Rôle du chef de projet et communication dans un projet**
- > Rôle et positionnement du chef de projet.
- > L'importance de la communication dans un projet.

JOUR 6

Conduite du changement et connaissance des freins humains à un projet

- > Apports théoriques et retours d'expérience.
- > **Outils de communication et pilotage de projet**
- > Outils et méthodes de communication.
- > Modalités de pilotage d'un projet.
- > Les difficultés organisationnelles associées à un projet.
- > Mise en situation de gestion de projet.

Module 4

*Pilotage médico-économique
d'une structure d'urgences*

Objectifs

- > **Connaître** les modalités de financement des structures d'urgences.
- > **Aborder** les notions fondamentales de la comptabilité analytique hospitalière.
- > **Comprendre** les modalités de valorisation de l'activité des structures d'urgences et mettre en place une dynamique d'amélioration de celles-ci.
- > **Construire** des tableaux de bord d'activité et parangonnage appliqué aux urgences.

Programme

JOUR 7

Le financement des hôpitaux et des urgences

- > Modèle de financements des établissements hospitaliers et des services d'urgence.
- > Performance hospitalière.
- > Pilotage hospitalier et contractualisation interne.
- > **Comptabilité analytique hospitalière**
- > Fondamentaux de la comptabilité publique et de la comptabilité analytique hospitalière.
- > Mise en application des concepts de comptabilité analytique et performance médico-économique hospitalière.

JOUR 8

Performance médico-économique

- > Mise en place d'une dynamique d'amélioration de la performance médico-économique des services d'urgences.
- > **Tableaux de bord et indicateurs**
- > Rappels des concepts théoriques sur les tableaux de bord d'activité et indicateurs.
- > Mise en application : Construction d'un tableau de bord.

Synthèse de la formation.