

FORMATIONS A DESTINATION DES CADRES ET MANAGERS HOSPITALIERS

Il est clairement visible sur le terrain que la montée de la logique gestionnaire dans les hôpitaux va de pair avec une évolution de la place des cadres et managers au sein des collectifs de travail. Ils sont les « porteurs » de cette évolution au sein des équipes de travail, et en partie les garants de sa mise en œuvre aux yeux de la Direction, ce qui tend aussi à les porter sur le devant de la scène, à les charger d'une mission et les doter d'une visibilité qui n'atteignaient pas auparavant une telle ampleur.

Fort de son expertise dans le domaine de la santé,

En 20 ans de formation :

- **+ de 20 000** stagiaires formés dans **+ de 100 établissements**
- **+ de 4 500** journées de formation données
- **+ de 1 500** journées de consulting données
- **+ de 90%** de satisfaction

l'IME propose des formations adaptées et personnalisées répondant aux besoins des cadres et managers du secteur hospitalier.

Voici les thématiques de formation que nous leur proposons :

- 1. Mieux manager grâce à l'intelligence émotionnelle**
- 2. Manager les conflits d'équipe**
- 3. Manager durablement la motivation et l'implication de son équipe**
- 4. Développer son leadership :**
- 5. Prévenir, détecter et gérer les risques psychosociaux (RPS) au sein de son équipe pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT)**
- 6. Accompagnement personnalisé**

Les programmes de formation présentés ci-dessous sont standards.

Selon vos besoins et vos spécificités d'équipe, de service, de pôle et institutionnelles, l'IME s'engage à vous proposer une offre :

- **sur-mesure**
- **modulable**
- **répondant à vos critères de performance**

Les plus de notre approche :

Elle s'appuie sur,

- Une **grille de lecture des comportements humains** permettant de mettre l'Homme au cœur du système organisationnel
- Des **outils innovants, faciles à acquérir et à mettre en place** dans ses pratiques professionnelles
- Une appropriation des outils grâce à la **neuropédagogie**

Les plus de notre méthode pédagogique :

- Apports Théoriques :

L'ensemble des apports théoriques est en lien avec les objectifs de formation et l'analyse des pratiques professionnelles.

Il représente **environ 20 à 30 % de la formation**, et est amené via la **pédagogie de la découverte**.

Le formateur vous amène progressivement à partir de vos vécus à une prise de conscience efficaces et durables et à la découverte des outils via :

- Un questionnement pragmatique et ludique
- Une personnalisation de la formation à chaque instant

- Les outils et jeux de rôle :

Tous les **exercices et jeux de rôle** sont réalisés à partir des situations vécues par les stagiaires, individuelles et/ou collectives, afin de **renforcer l'appropriation des outils et la recherche active de solutions**.

Le temps consacré aux mises en situation – exercices et jeux de rôle – représente **environ 70 à 80 % du temps de formation**.

1. MIEUX MANAGER GRACE A L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE

Le stress des managers prend naissance entre la sphère de leurs choix et leurs valeurs personnelles, l'environnement complexe et évolutif du travail, et leurs objectifs professionnels.

Un stress trop important est une source réelle de perte de productivité et de mal être pour le manager et par conséquent son équipe.. Le réduire dans son activité professionnelle, c'est gagner en confort et en efficacité managériale et relationnelle.

Il est atteignable.

Cette formation vous permet, grâce à des outils innovants et à notre pédagogie de la découverte, de mieux gérer vos émotions en situation difficile via des solutions efficaces et durables.

Les objectifs de la formation :

1. Analyser ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation
2. Développer et acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour :
 - Gérer ses émotions pour optimiser son positionnement de manager
 - Comprendre les mécanismes du stress
 - Reconnaître et identifier les différentes manifestations (physiologiques, comportementales et cognitives) du stress : fuite, lutte, inhibition
 - Savoir repérer et évaluer son niveau de stress professionnel
 - Identifier ses propres facteurs de stress et travailler sur les causes
 - S'adapter aux situations rencontrées sans perte d'énergie et de temps
 - Gérer le stress au sein de son équipe
 - Repérer et évaluer le niveau de stress de ses collaborateurs
 - Développer des attitudes (comportements et pensées) professionnelles pour prévenir, gérer et évacuer le stress
 - Mettre en place des stratégies individuelles et collectives de prévention et de gestion du stress
3. Evaluer les acquis de formation et mise en place d'un suivi

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- Lever ses propres résistances et rigidités
- Développer ses capacités adaptatives en situation complexe et difficile
- Développer ses capacités à gérer le stress des ses collaborateurs

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Travailler dans un contexte relationnel agréable (diminution du stress individuel et collectif)
- Pouvoir s'appuyer sur un manager efficace et lucide en situation complexe et difficile
- Pouvoir retrouver, grâce à son manager, de la « sérénité » rapidement pour accomplir ses missions

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Améliorer le climat social
- Diminuer l'absentéisme et le Turn Over du personnel
- Diminuer les coûts cachés dus à la souffrance latente de certains personnels : présentéisme
- Optimiser le potentiel de chacun (amélioration de la productivité)

Pour qui : tout personnel encadrant confrontés aux pressions et qui souhaitent gagner en efficience dans les situations professionnelles difficiles.

Durée : 3 jours en 2 + 1

2. MANAGER LES CONFLITS D'ÉQUIPE

Les conflits font partie intégrante de la vie professionnelle. En effet, de nombreuses situations auxquelles sont confrontées les personnes et les équipes favorisent les relations conflictuelles.

Face au conflit, le manager démuni laisse souvent et malgré lui la situation se dégrader et provoque ainsi une perte d'efficacité dans son équipe (démotivation, baisse de la qualité des soins, etc.). Le manager doit faire face à ces situations difficiles tout en préservant la relation.

Lors de cette formation à la gestion des conflits seront traités :

- Le conflit interservices
- Le conflit dans son équipe – intergénérationnel, interculturel, etc.

Au-delà des techniques, cette formation apportera au manager la capacité de réguler et de faire du conflit une réelle opportunité d'apprentissage.

Les objectifs de la formation :

1. Analyser ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation
2. Développer et acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour :
 - Identifier et prévenir le conflit
 - Les enjeux de la communication dans la prévention des conflits
 - Différencier un problème, une tension, une crise et un conflit
 - Identifier et traiter les sources de conflits au sein de son équipe
 - Se positionner face au conflit et assumer ses responsabilités
 - Identifier sa sphère d'influence pour traiter le conflit en se sentant légitime
 - Adopter une posture assertive, y compris en situation difficile
 - Développer des stratégies efficaces pour désamorcer les conflits
 - Réguler les conflits au sein de son équipe
 - Adapter sa communication : CNV, authentique, consensuelle, Gestion Relationnelle du Stress
 - Mettre en place une médiation : conditions de succès et protocole
 - Utiliser l'arbitrage au bon moment pour répondre à l'urgence ou au blocage
3. Evaluer les acquis de formation et mise en place d'un suivi

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- Gagner en confort et en efficacité dans la gestion des conflits
- Optimiser ses méthodes et techniques de communication pour gérer les conflits
- Améliorer ses compétences relationnelles auprès de l'équipe

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Travailler dans un contexte relationnel agréable (diminution des tensions et des non-dits sources de conflits)
- Améliorer les échanges interpersonnels
- Améliorer la circulation de l'information et les relations avec l'encadrement de proximité par une communication authentique

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Améliorer le climat social et relationnel
- Diminuer l'absentéisme et le Turn Over du personnel
- Diminuer les coûts cachés dus à la souffrance latente de certains personnels : présentisme
- Favoriser l'engagement de son équipe

Pour qui : tout personnel encadrant qui est confronté aux conflits d'équipe.

Durée : 3 jours en 2 + 1

3. MANAGER DURABLEMENT LA MOTIVATION ET L'IMPLICATION DE SON EQUIPE

Fédérer une équipe, pour travailler ensemble efficacement et durablement, requiert des compétences et la capacité à interagir de façon adaptée avec chacun des membres qui la compose. Cette aptitude se développe en prenant conscience de ses comportements, choix, résistances et ressentis dans la relation à autrui, pour pouvoir ensuite sélectionner les réponses les plus adaptées à la situation managériale : individuelle, relationnelle et/ou organisationnelle.

Cette formation vous permet, grâce à des outils innovants et à notre pédagogie de la découverte, d'accroître la cohésion et l'implication des membres de votre équipe.

Les objectifs de la formation :

1. Analyser ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation
2. Développer et acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour :
 - Identifier son style de management et se positionner en tant que manager d'équipe
 - Développer sa capacité d'analyse des situations de management
 - Identifier ses motivations profondes pour se ressourcer et conserver son énergie tout au long de la journée
 - Motiver et impliquer durablement chacun des membres de son équipe :
 - Connaître les membres de son équipe, leurs moteurs et freins, leur potentiel
 - Adapter sa communication en fonction des motivations de chacun
 - Faciliter l'adhésion des membres de son équipe par la Communication ouvrante
 - Mobiliser son équipe autour d'un projet fédérateur : optimiser la circulation des informations au sein de l'équipe, répartir de façon optimale la charge de travail et s'assurer de l'équilibre des pouvoirs et responsabilités de façon à impliquer durablement les membres de l'équipe
 - Travail sur une étude de cas et transposition aux situations réelles
3. Evaluer les acquis de formation et mise en place d'un suivi

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- Savoir se motiver pour accomplir efficacement ses missions tout au long de la journée
- Renforcer sa légitimité de manager grâce à une gestion d'équipe efficiente
- Développer ses capacités à fédérer et motiver une équipe autour d'un projet
- Développer ses capacités d'analyse managériale en vue de détecter les dysfonctionnements et d'y apporter une solution

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Pouvoir s'impliquer et se mobiliser efficacement dans son travail sans perte d'énergie
- Améliorer la répartition des tâches et de la circulation de l'information
- Responsabiliser chacun des membres de l'équipe

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Développer durablement l'engagement des cadres et des agents
- Diminuer l'absentéisme et le Turn Over du personnel
- Diminuer les coûts cachés dus à la souffrance latente de certains personnels : présentisme
- Optimiser le potentiel de chacun (amélioration de la productivité)
- Prévenir les risques psychosociaux

Pour qui : tout personnel encadrant souhaitant motiver durablement les membres de son équipe.

Durée : 4 jours en 2 + 2

4. DEVELOPPER SON LEADERSHIP

La pratique du leadership est une réponse aux enjeux actuels du secteur de la santé, où l'Homme évolue dans un environnement complexe et en perpétuelle évolution. Les études et l'observation montrent que les leaders reconnus savent construire et communiquer une vision de l'avenir qui produit un impact puissant sur leurs équipes. Ils doivent s'affirmer sans crainte ni agressivité, et être assertif pour pouvoir faire face aux diverses situations professionnelles.

Cette formation vous propose de révéler vos talents de leader : mobiliser les membres de votre équipe autour d'un projet en proposant une vision positive et rassurante du futur, donner du sens à l'action engagée, et vous affirmer positivement dans vos relations professionnelles.

Les objectifs de la formation :

1. Analyser ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation
2. Développer et acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour :
 - Appréhender et développer ses qualités de leader
 - Identifier les freins comportementaux nécessaire au développement de son leadership : estime de soi, confiance en soi, leviers motivationnels, etc.
 - Construire une vision de l'avenir claire et mobilisatrice
 - Communiquer sa vision de manager et la faire partager en leader pour :
 - Faire passer ses idées sereinement et solliciter les autres positivement
 - Obtenir l'adhésion et le soutien de son équipe et de ses interlocuteurs clés
 - Transformer sa vision en projets opérationnels réussis : analyse du contexte, piloter le projet et s'appuyer sur l'existant (RH et matériel)
 - Se positionner avec assurance face à des comportements dits néfastes au travail d'équipe
 - Gérer ses émotions
 - Se positionner en tant que manager face à ces attitudes : savoir recadrer avec justesse (rappel des règles et procédures) ; savoir dire « non »
 - Travail sur une étude de cas et transposition aux situations réelles
3. Evaluer les acquis de formation et mise en place d'un suivi

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- S'affirmer en leader positif pour optimiser la gestion de son équipe
- Faire adhérer par une communication adaptée aux membres de son équipe
- Opérationnaliser les actions en tenant compte des acteurs, ressources mis en jeu et réalités du terrain

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Se reposer sur un manager de proximité efficace et rassurant
- Travailler dans de meilleures conditions relationnelles (diminution des tensions dues à des « injustices » perçues à titre personnel)
- S'adapter plus facilement aux orientations managériales et institutionnelles

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Améliorer le climat social
- Diminuer l'absentéisme et le Turn Over du personnel
- Diminuer les coûts cachés dus à la souffrance latente de certains personnels : présentéisme
- Optimiser le potentiel de chacun (amélioration de la productivité)

Pour qui : tout manager souhaitant développer ses talents de leader et s'affirmer positivement.

Durée : 4 jours en 2 + 2

5. PREVENIR, DETECTER ET GERER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) AU SEIN DE SON EQUIPE POUR AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Les RPS ne sont pas une chimère dont il faut minimiser l'existence. La vague des suicides, qui a eu lieu au sein des « entreprises et établissements de santé » ces dernières années, en est la preuve. La montée du stress et de la souffrance de certains personnels ne peut pas laisser indifférents. Toutefois, bon nombre d'établissements se sentent souvent impuissants pour les traiter efficacement.

Cette formation vous propose des moyens concrets pour faire face aux obligations juridiques, développer une vigilance opérationnelle et agir de façon adaptée.

Les objectifs de la formation :

1. Analyser ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation
2. Développer et acquérir de nouvelles compétences professionnelles pour :
 - Appréhender la notion de RPS et les aspects réglementaires et juridiques en lien avec ses pratiques professionnelles
 - Manager les personnes en souffrance
 - Les repérer et identifier les causes de leur souffrance professionnelle
 - Connaître les procédures de signalement et d'accompagnement
 - Savoir organiser efficacement le suivi de ces personnes
 - Se positionner en tant que manager sur 3 niveaux pour prévenir, détecter et gérer les RPS :
 - Dimension Individuelle : identifier et gérer ses émotions, accepter et assumer les risques liés au métier de manager
 - Dimension Relationnelle/Managériale : gestion relationnelle du stress, gestion des comportements abusifs, conduite des entretiens de recadrage sans agressivité ; etc.
 - Dimension Organisationnelle : boucle pouvoirs/responsabilités, circulation de l'information, délégation optimisée, communication, évaluation des motivations
3. Evaluer les acquis de formation et mise en place d'un suivi

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- Comprendre, identifier et faire face à la montée de la souffrance au travail
- Orienter efficacement les personnels en souffrance
- Gérer efficacement les « incendies » pour redynamiser son équipe

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Savoir sur qui compter en cas de problèmes et de souffrance avérée
- Pouvoir en parler librement pour trouver des solutions individuelles et collectives
- Appréhender le changement avec calme et optimisme

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Améliorer la Qualité de Vie au Travail
- Optimiser l'engagement et l'implication de chacun dans l'amélioration des conditions de travail
- Diminuer l'absentéisme et le Turn Over du personnel
- Diminuer les coûts cachés dus à la souffrance latente de certains personnels : présentéisme

Pour qui : tout personnel encadrant pour qui la prévention, la détection et la gestion des RPS est un gage de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Durée : 4 jours en 2 + 2

6. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

L'accompagnement personnalisé permet aux managers d'améliorer leurs performances professionnelles et à reprendre confiance en eux face à des problématiques spécifiques et isolées.

Les objectifs de la l'accompagnement :

- L'analyse du besoin exprimé par le coaché et l'institution
- La compréhension du contexte
- La co-construction du plan d'actions de l'accompagnement

Le cœur de l'accompagnement sera défini et validé par l'institution suite à cet entretien.

Bénéfices de la formation :

Pour le « manager »,

- Acquérir des outils adaptés à sa problématique
- Développer des actions qui seront suivies dans le temps

Pour le personnel hospitalier non cadre,

- Obtenir une réponse adaptée aux besoins collectifs et individuels
- Améliorer les conditions de travail : individuelles, relationnelles et organisationnelles

Pour le service, le pôle, et l'établissement,

- Avoir des actions pérennes et efficaces
- Résoudre une problématique spécifique et isolée

Pour qui : tout personnel encadrant qui est confronté à une situation particulière et devant assumer des responsabilités.

Durée : à déterminer en fonction de la situation et de l'appropriation des outils et méthodes par le manager.

L'accompagnement pourra être réalisé à la carte :

- Par créneau de 2h
- Par ½ journée
- Par journée