



La formation
et l'accompagnement
dans le sud



Management pour cadres de santé et dirigeants



Projets et Formations

Spécialiste Santé

Projets & Formations

Propose des formations concrètes, parfaitement adaptées au contexte de l'institution et en adéquation avec les vrais besoins. Projets et Formations :

- Analyse les besoins avec vous
- Adapte ses programmes et les valide avec vous
- Dispense les formations et procède à des évaluations à chaud dont elle vous remet les synthèses
- Vous propose de véritables évaluations à froid quelques semaines après les sessions et vous rend compte

Ainsi une notion de partenariat basée sur la transparence, la loyauté, et la confiance s'établit. La notion de projet d'accompagnement apparait prenant ainsi tout son sens.

Les responsables et les stagiaires peuvent à tous moments continuer d'échanger avec nos formateurs.

yveslozano@projets-formations.com / 06 18 72 39 98

secretariat@projets-formations.com / 04 90 34 78 67





*La formation
et l'accompagnement
dans le sud*



1 Préambule

Projets et **F**ormations intervient à plusieurs niveaux au sein de la structure. Elle s'adapte aux personnels quel que soient leurs niveaux hiérarchiques.

Afin de garantir le succès nous vous rencontrons et discutons précisément de vos besoins, cela en parfaite confidentialité. Une fois la confiance établie nous construisons ensemble. Les résultats obtenus sont remarquables immédiatement.

Naturellement nos programmes ne sont jamais les mêmes, celui-ci est générique.

2 Objectif

Permettre à la direction ainsi qu'aux managers, cadres de santé, chefs d'équipes de proximité, référents d'élaborer des stratégies de communication et de gestion des équipes dont ils ont la charge. Découvrir une démarche de management transversale, de stimulation et d'animation d'équipe dont le but est d'optimiser le travail des personnels dans un contexte plus serein.

Définir les outils nécessaires à une bonne gestion d'équipe dans le respect de la culture de l'institution.

Les activités de team building sont des outils extraordinaires pour :

- Créer un esprit d'équipe,
- Entretenir une fierté d'appartenance,
- Développer la cohésion d'équipe,
- Avancer sur une vision commune,
- Se découvrir, mieux se comprendre,
- Booster la motivation d'équipe,
- Faire adhérer aux changements...

Découvrir une communication adaptée aux spécificités des problématiques émotionnelles (résidents, personnel en souffrance, etc.)

3 Public

Managers / responsables de l'institution

4 Durée

3 journées en 2 + 1












5 Programme



Communication adaptée à chaque niveau de l'organigramme

La communication










-  Les mécanismes de la communication
-  Impact de la communication dans les études de climat
-  Les réflexes comportementaux
-  Le cadre de référence
-  L'écoute, outil de communication
 - Besoins et attentes des salariés
 - Besoins et attentes des managers
 - Besoins et attentes des N+1
-  Les émotions et l'interprétation subjective
-  L'analyse intellectuelle et la culture individuelle






Les éléments de communication à destination de l'individu

-  Positionnement stratégique du décideur
-  Les stratégies de communication
 - A l'attention de la structure globale
 - A l'attention des managers intermédiaires
 - A l'attention des N+1

Communication dans un groupe

-  La communication verticale
-  La communication transversale
-  Différentes attitudes et types de relation dans un groupe
-  Les attentes de l'individu et celles du groupe
-  L'importance des objectifs
-  Les outils de communication spécifiques
-  Les objectifs individuels et communs
-  Individualité et vie du groupe
-  Un discours vendeur avec des arguments exploitables pour le N-1 vers les N-2

Management de Direction / Direction Adjointe (forces et faiblesses)

-  Evaluation à incidence professionnelle de la direction (action volontaire)
-  Evaluation points forts, points faibles
-  Définition de stratégies de communication et de management





Management transversal / Attente des N-1 versus Direction



Les managers intermédiaires et leur formation

- Points forts de l'équipe
- Points de vigilance
- Attentes et besoins
- Motivation
- Craintes
- Les messages clés



Animation d'équipe

- Les différents types de personnalités
- La délégation
- Les outils de gestion
- Le cadre de fonctionnement
- Animation et « commandement » :
 - Accompagnement terrain
 - Les réunions formelles et informelles
 - Le respect des règles (qualité, sécurité, etc.)
 - Autorité et charisme
 - S'affirmer
 - L'équipe dans l'institution et dans son contexte



Stimulation de l'équipe

- La motivation individuelle
- La motivation collective
- Recherche des besoins
- L'écoute
- Gérer les situations difficiles
- Mise en adéquation besoins/stratégie



Les indicateurs

- Les outils de gestion de l'équipe
- Les sources
- Les objectifs
- Les outils



Les tableaux de bord

- Les tableaux de bord quantitatifs
- Les tableaux de bord qualitatifs
- Les tableaux de bord sociaux
- Les tableaux de bord techniques





Culture d'entreprise (forces et faiblesses)

- Accepter les ambiguïtés d'une structure
- Comment sont vécus le passé et le passif de l'entreprise
- Le management vertical vers le haut
- Les indicateurs d'une politique d'entreprise
- Etre numéro un et le rester
- Conscience et optimisation de la culture de l'entreprise

6 Méthode pédagogique

La méthode pédagogique s'appuie sur des apports théoriques sur le fonctionnement de l'humain, mais aussi sur des exercices pratiques permettant de ressentir ses propres comportements face à des situations spécifiques. Des mises en situation seront effectuées pour favoriser une appropriation des facteurs d'évolution.

Apport de connaissances.

Echanges d'expérience entre les participants.

7 Notion de projet / Accompagnement / SAV

Pourquoi la **notion de projet** est omniprésente dans les discours de la société Projets et Formations, et pourquoi le terme « **Projet** » fait-il partie de la dénomination sociale de l'entreprise ?

Projets et Formations ne conçoit pas la formation sans, au préalable :

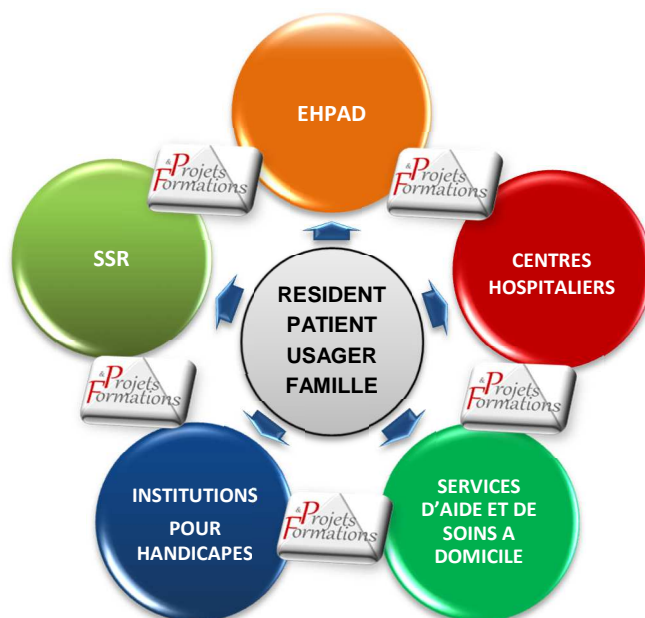
- **L'analyse du besoin précis,**
- **La connaissance du terrain d'action (contexte établissement, population, réglementation, décisions...)**

Projets et Formations ne conçoit non plus la formation sans, à postériori :

- Une évaluation à chaud de la formation, **avec synthèse des contenus rédigés par les stagiaires remise au responsable de la formation,**
- **La proposition éventuelle d'une évaluation à froid** quelques semaines après la formation ou après les premières utilisations des outils mis à disposition des stagiaires,
- L'accompagnement nécessaire pour s'assurer du maintien des connaissances et des acquis,
- La proposition éventuelle de nouveaux axes d'améliorations,
- **La mise en place d'un SAV** permettant à tout moment aux stagiaires et aux responsables de poser des questions directement au formateur référent par téléphone ou par mail.

D'où la notion de Projet de Formation





**CH, CHS
EHPAD, EHPA
SSIAD, SAP
SSR
ESAT, FAM, IME...**

Des formations sur mesure

Gestion de l'humain
Spécificités personnes âgées
Spécificité handicap
Ethique
Management
Soins
Développement personnel
Prévention et la sécurité
Bureautique
Comptabilité / finances

La formation et l'accompagnement
dans le sud

06 18 72 39 98 - 04 90 34 78 67

www.projets-formations.com

