

MANAGEMENT D' EQUIPES D' ETABLISSEMENTS G ERONTOLOGIQUES ET/OU DE SERVICES DE SOINS   DOMICILE

Cette formation, éligible au CPF, permet de valider un bloc de compétences menant à la certification Directeur d'établissements g erontologiques (Titre de niveau 7 enregistré au RNCP code 34381)

Bloc n 4 : Management d'équipes d'établissements g erontologiques et/ou de services de soins à domicile

Modalit  pédagogique :

Formation présentielle

Durée:

28.00 heures - 4.00 jours

Profils des stagiaires

- Directeurs et Directeurs adjoints d'établissements g erontologiques et/ou de services de soins à domicile, Cadres et cadres supérieurs de santé, IDEC, Attaché(e)s d'Administration, Médecins coordonnateurs, etc.

Prérequis

- Etre titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 6 ou avoir 5 ans d'expérience dans le secteur de la g erontologie.

Objectifs pédagogiques

- 1. Définir et structurer une organisation adaptée à des activités d'établissements g erontologiques et/ou de services de soins
- 2. Manager des équipes d'établissements g erontologiques et/ou de services de soins

Contenu de la formation

- Jour 1 - matin (3h30) : Contexte,  thique du secteur médico-social et styles de management – Management humaniste et performance de l'organisation (objectif 1)
 - Les fondamentaux
 - Management humaniste et qualité de l'accompagnement
 - Evolution du contexte
 - Etablissements de santé et prendre soin
 - L'emploi dans le secteur
 - Notion de délégation de gestion/types de financeurs et notion de contrôle de gestion
 - Des pistes pour un management humaniste
- Jour 1 - après-midi (3h30) - Contexte,  thique du secteur médico-social et styles de management – Management humaniste et performance de l'organisation (suite) (objectif 1)
 - Multitudes de crises et mutations d'ordre technologique
 - Pourquoi préférer le management humaniste
 - Décloisonnement, bientraitance et Empowerment
 - Exercice n 1 en individuel : Etude d'un texte "Le management peut-il être humaniste ?"
- Jour 2 - matin (3h30) - Contexte,  thique du secteur médico-social et styles de management (objectif 1)
 - Les principes généraux
 - Les styles de management selon Rensis Likert
 - Les styles de management en fonction des personnes et de leur degré de maturité
 - Les styles de management selon Blake et Mouton

Association Nationale de Formation en G erontologie

876 rue du Mas de Verchant

34000 Montpellier

Email: anfg34@orange.fr

Tel: 0467208442



- o Softskills et adaptabilité
- o Repérer son style personnel de management (Exercice individuel n 2)
- o Quelles sont mes capacités d'adaptation en situation managériale ? (Exercice individuel n 3)
- o Les motivations des pouvoirs publics à réformer le secteur médico-social
- o La logique de service comme point d'appui
- o Le système de management de la qualité
- o L'organisation en mode projet et le pilotage par objectifs
- Jour 2 - après-midi (3h30) - Impact de l'environnement sur l'organisation et les modes de fonctionnement (objectif 1)
 - o Evolution des formes d'organisation des ESSMS
 - o Evolution des formes d'organisation des sièges et organismes gestionnaires
 - o Boucle projet/objectif/évaluation
 - o Exemple d'objectifs d'un ESSMS au sein d'un CPOM
 - o Déléguer à bon escient/Le principe de la délégation
 - o La chaîne de délégation globale
- Jour 3 - matin (3h30) Impact de l'environnement sur l'organisation et les modes de fonctionnement - Organiser le système de délégation (objectif 1)
 - o Les 5 règles de la délégation
 - o Exemple de mauvaise délégation
 - o Quand tout va mal dans la délégation
 - o Les outils de la délégation
 - o Analyse d'une situation d'évaluation
 - o Exercice individuel 4 : Quel sorte d'évaluateur suis-je ?
 - o La GPEC
 - o Déléguer et planifier les objectifs et les moyens associés
 - o Le manager générateur d'énergie
 - o L'effet pygmalion et Golem, les freins au changement
- Jour 3 - après-midi (3h30) Le manager et son équipe en situation (objectif 2)
 - o La communication non verbale
 - o Les motivations de chacun
 - o Dynamique de groupe et gestion des conflits
 - o Analyse transactionnelle avec un exemple et un exercice collectif
 - o Exercice individuel 5 : approche de l'analyse transactionnelle
 - o Le manager baladeur
 - o Manager et leader
 - o Délégations et réunions
 - o La gestion du temps du manager
- Jour 4 - matin (3h30) - Gérer et piloter les ressources humaines en environnement CPOM (objectif 2)
 - o Notion de contrôle de gestion
 - o Typologie des risques en ESSMS
 - o Les risques psychosociaux et le DUERP
 - o L'absentéisme et le turnover
- Jour 4 - après-midi (3h30) Gérer et piloter les ressources humaines en environnement CPOM (objectif 2)
 - o Le pilotage de la masse salariale et son optimisation avec l'effet de noria
 - o Les outils de diagnostic CPOM
 - o La valorisation des compétences internes, pourquoi ? et comment ?
 - o Exercice final

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

Directeur multi-sites d'ESSMS*

*Nos formateurs sont des professionnels de la gérontologie (Directeurs d'EHPAD, cadres supérieurs et cadres de santé, diététiciens, psychologues, animateurs-trices, médecins-g ri tres, psychomotriciens,...) ayant suivi une formation spécifique à nos méthodes.

Moyens pédagogiques et techniques

Association Nationale de Formation en G erontologie

876 rue du Mas de Verchant

34000 Montpellier

Email: anfg34@orange.fr

Tel: 0467208442



- Accueil des stagiaires dans une salle d ediee à la formation (Accessibilité aux personnes handicapées - nous contacter pour adaptation des conditions d'accueil)
- Exposés th eoriques avec échanges interactifs.
- Exercices, cas pratiques et études de cas.
- Transmission d'un support pédagogique, d'un guide synthétique "Manager les équipes" pour Directeur d'ESSMS
- Remise des documents pédagogiques et des outils pédagogiques et techniques utilisés pendant la formation, sur clé USB en fin de formation

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
-  valuation écrite en cours de formation : A partir de documents et d'informations fournies sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines d'un établissement gérontologique, les candidats doivent proposer des réponses afin de gérer des problématiques dédiées en lien avec le management des ressources. Les problématiques peuvent concerner l'intégralité du volet RH, qu'il s'agisse de problématiques de management ou de gestion de l'ensemble du volet social de l'établissement. Remise d'analyses réalisées dans le cadre d'une étude de cas effectuée en présentiel.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation