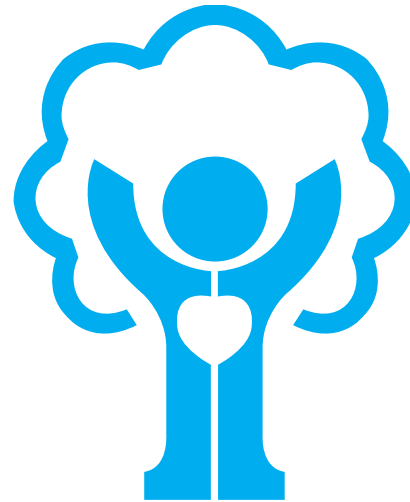


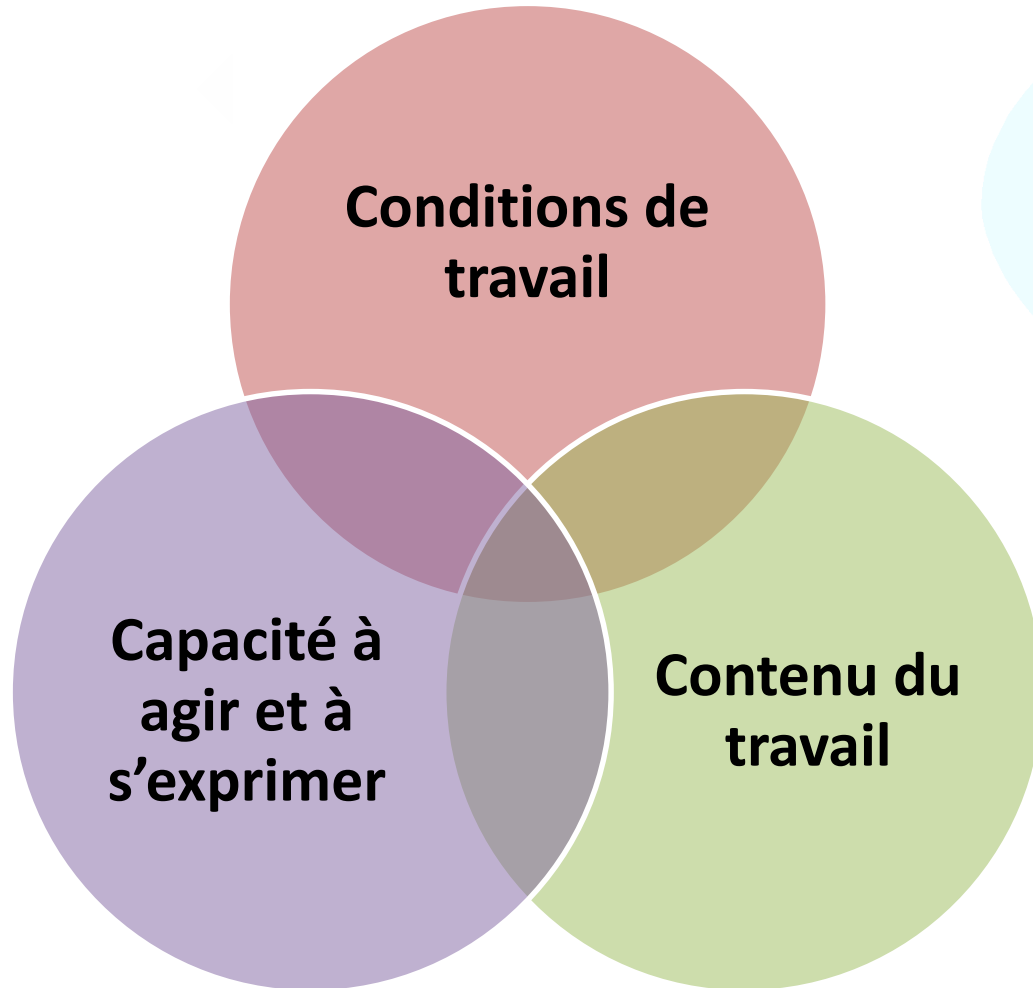


CHU DE REIMS

LE RENFORCEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PAR LE MANAGEMENT

Du projet à sa concrétisation

LES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



POURQUOI INNOVER DANS NOS PRATIQUES MANAGERIALES ?

+ d'agilité



+ de créativité



+ de confiance

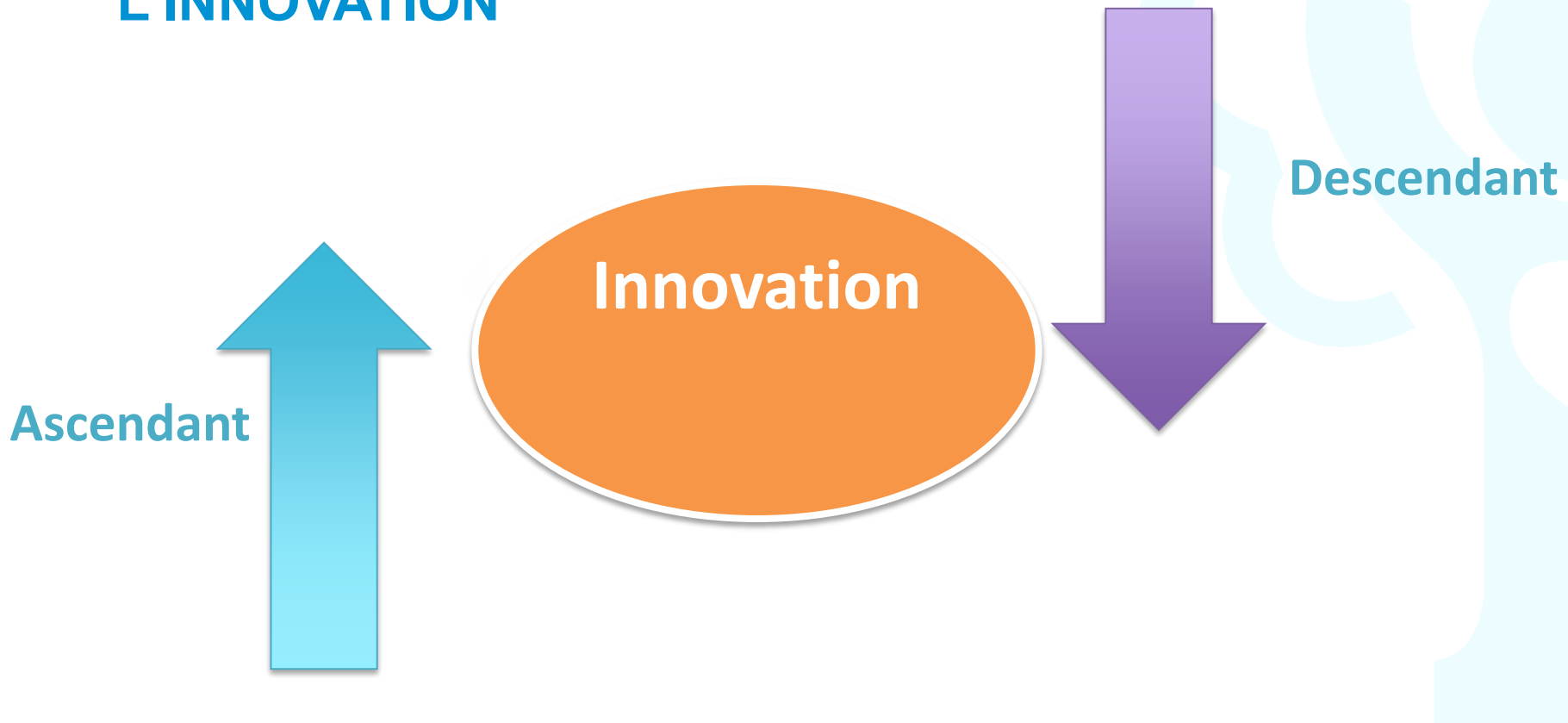


+ de liberté et
d'autonomie



COMMENT INNOVER DANS NOS PRATIQUES MANAGERIALES ?

- FAVORISER UNE CULTURE DE L'AUDACE ET DE L'INNOVATION



IMPULSER UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'INNOVATION MANAGÉRIALE



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2016 - 2020



// PROJET **MÉDICAL** - PROJET DE **SOINS**
// PROJET **SOCIAL**
// PROJET **MANAGÉRIAL**
// PROJET **QUALITÉ** ET **GESTION** DES **RISQUES**
// PROJET DES **RELATIONS** AVEC LES **USAGERS**
// PROJET DU **SYSTÈME** D'**INFORMATION**
// PROJET **IMMOBILIER**

■ **Projet managérial**

Le projet managérial intervient dans un contexte d'évolutions importantes au CHU de Reims

Dynamique par groupes projets en appui aux pôles

Evolutions intéressant l'ensemble des professionnels médicaux et paramédicaux

■ **Temps d'échanges institutionnels**

Séminaire d'établissement
Assemblée générale de l'encadrement
AG Cadres supérieurs de santé
AG Cadres de santé

DU PROJET MANAGERIAL ...

- La formation et l'accompagnement au pilotage des acteurs de la gouvernance des pôles
- Le développement des compétences des professionnels au sein de l'institution
- Le renforcement de la qualité de la prise en charge et de la qualité de vie au travail par le management des relations de travail
 - Développer la médiation et l'accompagnement des professionnels
 - Définir des relations sociales qui renforcent les collectifs de travail



.... A SA CONCRETISATION

- **Innovations à tous les niveaux institutionnels**
 - INNOVER DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CADRES
 - INNOVER DANS LA REGULATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL
 - INNOVER EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS

Pourquoi ?

Forte attente institutionnelle des cadres de proximité pour mettre en œuvre les réformes

- Fonction d'encadrement de proximité qui se complexifie
- Certains cadres de santé en difficulté dans leur fonction

Les axes

- Renforcement des compétences managériales
- Accompagnement des parcours
- Valeurs partagées



INNOVER DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS CADRES

- **Accompagnement des parcours cadres**
 - Définir les modalités de repérage des potentiels des soignants qui souhaitent s'engager dans la fonction d'encadrement
 - Définir le processus de sélection des professionnels
 - Construire le parcours des futurs cadres de santé
 - Structurer et accompagner la prise de poste « post-IFCS »

Mais le sujet de la Formation IFCS représente un enjeu important



INNOVER DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS CADRES

- **La simulation managériale** : Projet d'enseignement de management par la simulation au CHU de Reims
 - Mise en situation professionnelle
 - Gestion / Analyse des comportements
 - Apprentissage expérientiel et pratique réflexive

Méthodologie suivie

1- Constitution d'un groupe projet

Membres

- 1 Cadre de pôle,
- 1 Cadre formateur de l'IFCS,
- 1 Elève Directeur des Soins,
- 2 Directeurs des Soins
(Formation / Gestion)

Benchmark

- Création des scénarii
- Planification des séquences de formation
- Evaluation du dispositif

Scénarii

- Entretien d'évaluation
- Entretien de régulation
- Conduite de réunion

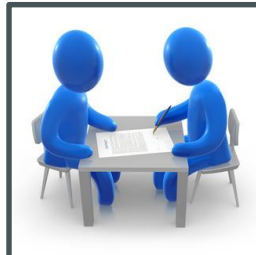
Méthodologie suivie

2- Lancement du projet



Ouverture en 2016

Promotion 2015-2016
des étudiants Cadres de
l'IFCS



Scénarii :

- Entretien d'évaluation
- Entretien de régulation

Essai concluant



Méthodologie suivie

3- Réévaluation pour pérennisation du dispositif

- Nouvelle session de formation en avril – mai 2017
- Promotion 2016-2017 des étudiants de l'IFCS
- Deux journées dédiées tous les ans à la simulation managériale
- 3 scénarii
 - Entretien d'évaluation
 - Entretien de régulation
 - Conduite de réunion



- Nouvelles séquences possibles sur demande

Méthodologie suivie

4- Moyens humains - matériels

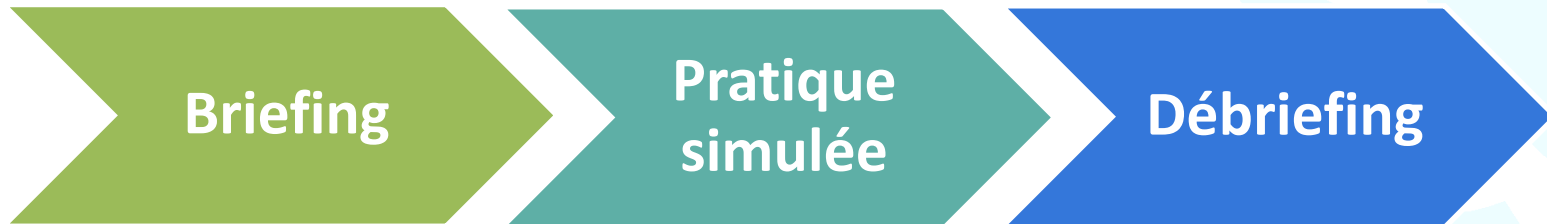


Moyens humains	Moyens matériels
Directeurs des Soins de l'IRF et de la DSIRMT + DRH	IRF
Deux formateurs : ○ 1 Cadre de pôle ou d'unité de soins ○ 1 formateur expert en simulation et formé au débriefing	Centre de simulation
Acteurs ayant préalablement pris connaissance des scénarii : Cadres de pôle ou d'unité de soins.	Equipements audio, vidéo, informatique et numérique

Programme de formation 1/2

Durée totale : 2 heures

3 temps forts pour chaque séquence :



Coopération CHU / IRF :

- Acteurs
- Formateurs
- Débriefing

Programme de formation



Briefing

Phase d'explication du scénario et des consignes à l'étudiant Cadre



Pratique simulée

Mise en situation de l'étudiant à l'aide du scénario

Programme de formation Débriefing structuré et accompagné



**Débriefing ouvert
aux autres
étudiants**

**Observation
critique et
constructive**

**Charte de
déontologie du
centre de
simulation**
Approche
respectueuse des
apprenants
Confidentialité des
données filmées /
enregistrées

Évaluation des séquences



Etudiants :

- « A chaud »
- Questionnaire de satisfaction

Groupe projet :

- Réajustement et extension

Développement du dispositif

Elargissement de la simulation managériale



- Cadres de Santé et apprenants
Cadres de Santé du CHU à l'automne 2017
- Ensemble de l'encadrement du CHU de Reims (administratif, technique et soignant)
- Autres établissements du GHT de Champagne

INNOVER DANS LA REGULATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

■ Mise en place de médiateurs RPS

■ Objectifs

Mode de résolution de conflit basé sur la coopération.
Rétablir de l'échange et de la communication dans les relations de travail

■ Médiateurs

Personne formée à la médiation et qui, par sa posture neutre, accompagne la résolution d'un conflit favorisant le dialogue entre les protagonistes.



Identification de médiateurs au sein des pôles pouvant réaliser ces missions
Sélection
Formation
Mobilisation



INNOVER EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- **Semaine des talents**
- **Objectifs**
 - Accompagner les professionnels dans la construction leurs trajectoires professionnelles
 - Offrir un espace d'information et d'échanges autour des perspectives de carrière des collaborateurs du CHU
- **Ateliers et entretiens individuels**



- **Impulsion et dynamique d'établissement**
- **Collaboration DRH/Direction des soins pour mettre en œuvre ce projet**
- **Importance des relais managériaux**