La fonction de cadre intermédiaire face aux mutations du secteur sanitaire, social et médico-social

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Cadres intermédiaires du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social

Durée
5 jours

Organisme de formation
➔ IRTS HAUTS-DE-FRANCE

Lieux & dates

➔ **Groupe 1**
Lille
Les 4 & 5 mars 2019
+ Les 18 & 19 mars 2019
+ Le 14 mai 2018

➔ **Groupe 2**
Arras
Les 6 & 7 mai 2019
+ Les 21 & 22 mai 2019
+ Le 27 juin 2019

➔ **Groupe 3**
Amiens
Les 10 & 11 sep. 2019
+ Les 24 & 25 sep. 2019
+ Le 7 novembre 2019

➔ **Groupe 4**
Saint-Quentin
Les 1er & 2 oct. 2019
+ Du 9 au 11 oct. 2019
+ Le 12 décembre 2019

Interlocuteur Opco Santé

ANTUNES Marie-Laure
marie-laure.antunes@unifaf.fr
03.28.82.01.04

Contexte

Soumise à des réformes successives, notre branche est confrontée depuis quelques années à des évolutions majeures (loi HPST, création des ARS, mise en place des CPOM et des GCSMS…). Ces évolutions influencent et bouleversent le fonctionnement des établissements et les pratiques professionnelles en instaurant notamment de nouveaux modes de gouvernance, de partenariat, de management ainsi que de nouvelles modalités de mise en œuvre à l'échelle d'un territoire (logique d'appels à projet…).

Par ailleurs, les institutions et les équipes sont de plus en plus confrontées à des situations complexes nécessitant l'intervention simultanée et coordonnée d'intervenants du secteur sanitaire, social et médico-social. Répondant à ce besoin, la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, puis la réforme HPST marquent la volonté des pouvoirs publics de favoriser le développement de réseaux à l'échelle d'un territoire, afin d'assurer une continuité et une cohérence de la prise en charge de l'usager en introduisant la notion de « parcours de l'usager ».

Toutes ces évolutions impactent fortement les fonctions d'encadrement. Les cadres sont directement impliqués dans cette transformation des relations avec les décideurs publics, les associations gestionnaires, les acteurs locaux et les usagers. Comment, prendre la mesure et mieux appréhender ces évolutions afin d'en saisir les opportunités et d'en anticiper les conséquences ? Comment accompagner les équipes dans leur compréhension de ces évolutions et dans la mise en place de nouvelles modalités de fonctionnement ?

Objectifs

Il s'agit d'apporter à chacun :

➔ Des informations précises et actualisées pour comprendre son environnement législatif et réglementaire et mieux définir son cadre d'intervention

➔ Un lieu d'échanges et de partage permettant de mutualiser ses expériences et d'expérimenter une forme « d'organisation apprenante »

➔ Un espace de réflexion favorisant l'analyse de la pratique et l'émergence d'axe d'évolution professionnel

➔ Des méthodes et outils pour engager le processus de changement, au sein de sa structure, respectueux des équipes

➔ Du temps pour engager la rédaction d'un plan d'actions managérial concret et planifié.

➔ Une opportunité pour relire et analyser le projet engagé

Prérequis

Cadres intermédiaires du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social

Contenu

JOUR 1 : Le paysage législatif et réglementaire et ses impacts sur les organisations

➲ Faire connaissance et mettre en place les conditions pour installer une dynamique de coopération et de travail dans le groupe.
- Temps de présentation individuel
- Construction des règles de fonctionnement
- Présentation de la formation

Evolution juridique et politique de l'action sanitaire et médico-sociale :
- contexte du champ d'intervention : de la loi HPST à la loi de modernisation du système de santé, les lois de 2002, Loi de 2005 sur le handicap, la loi ASV sur les personnes âgées.
- spécialisation des politiques publiques pour une action transversale dans une logique de parcours : Plan Alzheimer, plan Autisme, Plan Cancer…

➲ Dégager les impacts de ces politiques et réglementation sur les organisations des structures des différents secteurs

Les effets des évolutions sur les organisations :
- L'organisation institutionnelle de l'action sanitaire et médico-sociale : Ministère, ARS, Département…
- L'organisation territoriale : Conférences de territoires, Outils de coopération GCSMS, les appels à projet…
- L'organisation des acteurs : la personne morale, le gestionnaire d'établissement ou de service, l'établissement ou le service

JOUR 2 : Le positionnement de ma structure dans l'environnement partenarial et juridique

➲ S'accorder et clarifier les notions de partenariat et travail en réseau

➲ Faire la cartographie des partenariats de sa structure et des réseaux existant sur son territoire afin d'identifier le travail à engager pour sa structure dans une logique de parcours et de prévention des ruptures

Le partenariat : volet stratégique et opérationnelle
- Définition
- Enjeux : qualité de prise en charge, développement de l'activité, reconnaissance sur un territoire
- Limites
- Les formes de partenariat
- Le niveau de relation avec les partenaires au regard de leur importance
- Les partenaires prioritaires au regard des usagers et du projet d'établissement
- Les partenaires au service du développement de l'activité
- Méthode de classement et d'identification des partenariats

Les réseaux
- Définition
- Enjeux sur la qualité de l'accompagnement et l'activité

- Typologie, acteurs, rôle et modes de fonctionnement
- Les modalités de mobilisation et d'interpellation des réseaux
- Méthodes de classement et d'identification

➔ Structurer opérationnaliser sa démarche de développement des réseaux et partenariat

➔ S'approprier des outils et des méthodes pour dynamiser et évaluer et réajuster les partenariats

Le développement de la démarche partenariale
- Méthodologie d'identification, de développement et de construction de partenariats
- Évaluation de la qualité des partenariats

Les logiques de performance au service du partenariat
- Analyser conjointe de la performance
- Démarche qualité et plan d'amélioration

JOUR 3 : Le cadre d'intervention et la place/fonction du cadre intermédiaire

➔ Restituer son cadre d'intervention au regard du paysage réglementaire et législatif et du positionnement de ma structure afin d'identifier les évolutions à engager pour la structure, la place et le rôle du cadre intermédiaire.

Les évolutions du cadre d'intervention au regard du parcours/besoins de l'usager :
- Objectifs de travail du cadre intermédiaire
- La finalité du travail de la structure
- Les nouvelles évolutions de l'offre
- Les nouvelles formes de travail
- L'organisation des équipes et la gestion RH
- La nécessaire coopération entre les acteurs : enjeux de développement des réseaux et de partenariats
- Les acteurs et les partenariats
- Les enjeux de la qualité et de la performance au service de l'accompagnement des publics

➔ Se doter de nouveaux outils de gouvernance, de coopération et de management

- Les outils de régulation, de pilotage et de gouvernance
- Les appels à projet
- La politique de GPEC
- La conduite du projet d'établissement

JOUR 4 : La conduite du changement

➔ Faire le point sur les axes de travail identifiés à l'issue des 3 premières journées et mettre en perspective les actions à engager au regard de sa mission, sa fonction et son rôle

La méthodologie de projet appliquée à la définition du plan d'actions
- Etat des lieux et recensement des apports à intégrer dans le plan d'actions
- Définition des objectifs et des ressources

- Planifier les actions
- Prévoir les modalités de communication auprès des équipes
- Prévoir les modalités d'évaluation

Les aspects clé de la réussite de la conduite de projet
- La gestion du temps
- La détermination du rôle des acteurs
- La détermination d'objectifs clairs
- La présentation « éclair » du projet

Élaboration de plan d'actions

➲ S'appuyer et fédérer l'équipe pour mettre en oeuvre une dynamique de changement collective favorisant l'organisation apprenante

La conduite du management : entre paradoxes et complexité
- Les enjeux pour le manager de conduire du changement
- Les facteurs de résistance aux changements
- Le sens/les valeurs/les buts de l'organisation

Quelques approches sur la théorie du changement
- Théorie U : un processus de transformation
- Lean mangement : l'amélioration des performances

Les types et attitudes de management adaptés
- Leadership et posture professionnelle
- Développement de la relation de coopération
- Entre prise de distance et proximité
- Entre expertise et coordination

JOUR 5 : Analyse des actions mise en oeuvre et ancrage/renforcement des acquis

➲ Faire le point sur les expériences mises en place

Diagnostic des pratiques :
- Mise en avant des points forts et des points d'appui qui ont permis l'avancée du projet
- Recensement des difficultés les plus fréquemment rencontrées
- Choix des projets significatifs qui seront analysés et permettront une remédiation

Renforcer ses acquis :
- Renforcement théoriques sur ses différentes dimensions du management
- Renforcement sur les types et attitudes du management adaptés