

IDEC (Partie 1) - Passer de IDE à IDE RC (Réfèrent et Coordinateur)

ORGANISATION

Présentiel

MOYENS

Salle équipée et pouvant accueillir le nombre de participants

Remise à chaque participant d'une documentation de soutien pédagogique

DUREE

2 jour(s)

PUBLIC

Professionnels concernés

PRE-REQUIS

Aucun

Une attestation de formation sera envoyée.

FORMATEUR

CONTEXTE

Cette formation vise à permettre aux IDE de se positionner comme de véritables managers de l'équipe de soins et de renforcer leurs compétences en animation d'équipe.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Cette formation vise à outiller les participants afin de leur permettre de :

- Manager et encadrer efficacement son équipe de soins
- Gérer les conflits et savoir faire face aux situations difficiles

DESCRIPTION / CONTENU

INTRODUCTION

- Présentation du formateur, du programme et des objectifs
- Positionnement des stagiaires : questions, attentes, difficultés
- Evaluation préformation

CONTENU

PASSER DE IDE À IDE RC

- Changement de positionnement
- Adopter la bonne relation professionnelle

LE MANAGEMENT

L'équipe

- Les fondements d'une équipe
- Les valeurs partagées
- Le contrat psychologique
- La mission, les objectifs

La prise de parole en public et les attitudes du manager

- La prise de parole en public
- Ce qui influence mes collaborateurs : crédibilité, cohérence, reconnaissance, modèle, équité, solidarité et cohésion hiérarchique, assertivité.
- Le style du manager : le management situationnel, l'évaluation de son propre style managérial

Les leviers de la motivation

- Le principe de reconnaissance
- L'approche interpersonnelle
- Le droit à l'erreur
- Le dialogue
- L'autonomisation et la responsabilisation

L'encadrement de l'équipe : les équilibres et les interactions

- Les forces et faiblesses d'un groupe
- Les acteurs de tension
- La répartition des rôles, la coopération
- La mise en place de règles
- Le sentiment d'appartenance

-> Atelier de réflexion autour du "travailler ensemble"

Le Manager facilitateur

- La mobilisation autour de projets collectifs
- L'amélioration continue
- Suivre et contrôler



- L'accueil et l'intégration d'un nouvel équipier

OUTILS ET TECHNIQUES DE MANAGEMENT

Réunions, briefings, groupe de travail

- Les techniques d'animation et de conduite de réunions,
- Les différents types de réunions

-> *Autodiagnostic : test d'assertivité de ses comportements dans différentes situations professionnelles et repérage des conséquences négatives.*

-> *Exercices de mise en situation : les participants s'approprient les techniques en les appliquant à des cas concrets qui seront débriefés en groupe.*

Les entretiens de management

- Entretien annuel, entretien professionnel, entretien de recadrage, entretien de changement et entretien de renforcement

Déléguer et responsabiliser

- Nommer et suivre des référents spécifiques

Les fondamentaux de la communication professionnelle

- Les compétences de base en communication professionnelle (La clarification, L'écoute active, L'influence, La maîtrise de l'expression),
- Les bénéfices d'une communication efficace

La conduite du changement

- Les étapes à respecter,
- Les façons de communiquer,
- Les actions clefs

LA PRISE DE DÉCISION GÉRER LES CONFLITS ET LES PERSONNALITÉS DIFFICILES

Analyse et détection de situations de tension

-> *Analyse de situations vécues représentatives de l'expression de l'agressivité : décodage des comportements, stratégie du comportement agressif, repérage des facteurs déclencheurs*

Les principes et obstacles à la communication professionnelle

- Rôle du comportement du personnel face à l'agressivité ou à l'origine du comportement agressif : que communique-t-on ? Comment communique-t-on ?
- Les différentes sortes de communication : la parole (les mots), les gestes (regard, mimiques, sourire, mains), le paraverbal (ton, volume, stress de la voix)

-> *Analyse de pratique*

Place de la communication dans les conflits professionnels

- Nos relations avec les autres : comment ça fonctionne ?
- Notions de confiance en soi et confiance envers les autres

-> *Exercice de mise en situation : repérage des « réflexes » émotionnels*

- La transmission d'informations : les dysfonctionnements

-> *Exercice : « test des 3 passoires » (Socrate)*

-> *Travail en groupes de 2 à 3 participants sur des situations ciblées (rumeurs, désaccords, interprétations, émotions, tensions...)*

Désamorcer une situation avant le seuil critique

- Le passage d'une situation de tension à une situation conflictuelle : savoir repérer les signaux d'alarme verbaux et non verbaux, repérer le malaise, la tension, les émotions

-> *Exercices d'observation*

Savoir se préserver

- La confiance en soi et confiance envers les autres

BILAN DE LA FORMATION

- Tour de table : retour des stagiaires au regard des objectifs présentés
- Evaluation post-formation

METHODE PEDAGOGIQUE

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse réflexive de pratiques, retours d'expériences
- Etudes de cas
- Exercices d'application pratique sous la forme de jeux de rôles/simulations

MODALITES D'EVALUATION

L'évaluation de la formation au regard des objectifs visés se fera à plusieurs niveaux :

En début de formation :

- Positionnement initial durant le tour de table et l'évaluation réalisée pré-formation

En fin de formation :

- Évaluation de la satisfaction et des réactions des apprenants : au travers des tours de table et des questionnaires de satisfaction
- Évaluation des acquis : au travers de l'évaluation réalisée post-formation et des mises en situation

Après la formation :

- Suivi à froid (questionnaire dans l'extranet, 3 mois après la formation) pour mesurer le transfert des acquis en situation professionnelle et l'impact sur les pratiques.