

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, les médecins auront ; Construit une représentation commune de leur mission d'animateur et coordinateur au sein de votre structure. Acquis des repères pour animer et coordonner leur équipe. Expérimenter cette nouvelle mission et mesurer leur progrès.

PROGRAMME

PHASE 1 : CADRAGE

1 – 1 : Présentation du programme

Installation d'un processus relationnel porteur d'une dimension collective au sein des équipes.

- Exercice d'inclusion
- Présentation et validation du cadre relationnel
- Collecte des attentes et besoins spécifiques des participants
- Analyse de l'existant de vos expériences d'animateur et coordinateur de groupe

1 – 2 : se positionner comme animateur et coordinateur d'une équipe Pluridisciplinaire

- Cadre légal (cir. DGT n°13 du 9 nov. 2012)
- Partage de représentations et de connaissances sur les notions suivantes : Animer et Coordonner, autonomie, équipe, équipe performante, intelligence collective ...
- Identifier son style managérial

PHASE 2 : DEVELOPPER SON POTENTIEL DE COORDINATEUR ET D'ANIMATEUR

2-1 : Etre porteur du projet de « communauté d'objectifs partagée entre professionnels »

- Réflexion et partage autour de la vision du projet et des actions prioritaires à mener
- Analyse des facteurs de risque et opportunité
- Les compétences managériales à développer face à la complexité de l'époque
- Gérer les délais, le reporting, les aléas

2- 2 : De la fonction d'animateur à la place de coordinateur,

- Les deux grandes fonctions de l'animateur
- Comment renforcer son leadership pour motiver, arbitrer et faire émerger une décision
- Savoir fixer un objectif atteignable à ses équipes
- Entre pouvoir, autorité et complémentarité, trouver la juste place en fonction de la maturité du groupe. **Expérimentation d'animation**
- Les 6 stades de développement des équipes
- Se positionner sur un mode de communication juste : A.T. PAE.

2- 3 : Délégation et autonomie des équipes

- Les critères de délégation
- Les étapes du transfert : **Expérimentation**
- Développer sa posture de « responsable porteur de sens »
- Evaluer les résultats d'équipe et féliciter

2- 4 : Faire face aux individualités et éviter les conflits

- D'une logique d'obéissance à une logique de coopération
- Identifier les besoins de ses interlocuteurs
- Comprendre l'agressivité et faire « redescendre » son interlocuteur
- Communication interpersonnelle et interne au groupe :
- Exercice des « strokes » et message « je ».
- Communiquer positivement, questionner et faire des demandes : **Expérimentation**
- Au cœur de la relation, la sécurité ontologique –modèle de Schutz-

OPTION

2- 5 : Communication écrite et conduite de réunion

- Le partage des CR et autres informations pour « nourrir » le groupe
- Communication vers l'extérieur : Quel partage des CR et autres informations pour « nourrir » l'environnement ?
- Identifier les besoins et adapter son mode de communication : PNL, PROCESS COM
- Préparer et animer une réunion d'intervention pluridisciplinaire : **Expérimentation**
- La réunion minute (A.CARDON) ou l'art de développer l'autonomie des équipes

DUREE

MODULE DE BASE : 3,5 jours ou 4 en fonction du nombre de participants.

MODULE OPTIONNEL : 1jour à 1,5 jour pour acquérir les techniques d'animation de réunion et se sensibiliser à de nouvelles grilles de lecture des comportements à travers le PROCESS COM.

MODE D'INTERVENTION

La première séquence de travail se déroulera sur 1,5 jr ou 2 jrs pour permettre au groupe de décrocher du quotidien.

Puis la 2^{ème} rencontre se fera 1 mois plus tard pour permettre à chaque participant de commencer à expérimenter leur nouveau rôle.

La formation optionnelle interviendra dans le prolongement du premier module.

SPECIFICITE DE LA DEMARCHE

Cette action de formation se **caractérise par 2 points spécifiques** :

- Elle se déroule en intra entreprise pour **permettre aux participants de co-construire une représentation commune et spécifique** de leur mission d'animateur coordinateur au sein de votre service.
Cette construction est de fait porteuse des valeurs et de la culture de votre structure.
- Les intervalles de temps entre les jours de formation sont construits pour permettre à chacun d'expérimenter les éléments abordés en formation.