



EHPAD, SSIAD, SAD. ...

Equipes Autonomes





Sommaire

1. Transformation managériale
 - a. ConStatS Nationaux
 - b. Modèle Buurtzorg
 - c. Enjeux de la transformation managériale
 - d. d'une expérimentation à un eSSaimage national
 - e. Vidéo-Motion

2. Retour d'expérience

3. FormationS
 - a. Focus Sur les formationS de Compani
 - b. Avancement de la démarche
 - c. Formation à venir

4. Questionnaire IAHI

5. Sondage

Transformation managériale



1



« ConStatS Nationaux »

Absentéisme / turn over important

Manque d'attractivité du secteur

Concurrence du secteur accrue

Pénibilité du travail alourdie par l'enchaînement d'actions décidées à l'avance par l'encadrement

Difficultés à personnaliser l'accompagnement

Collaborateurs peu consultés lors des prises de décision

Perte de sens dans le métier de soignant et d'accompagnant

« Modèle Buurtzorg & SeS enjeux »

"C'est celui qui fait, qui sait"



Maximiser la qualité du service rendu aux personnes accompagnées



Améliorer la qualité de vie au travail des salariés



Améliorer la performance des SSIAD

Buurtzorg = « soins de quartier » ou « soins de proximité ».

- modèle organisationnel innovant
- créé en 2006 aux Pays-Bas par l'infirmier Jos de Blok
- le [modèle](#) repose sur une approche holistique (centrée sur le bénéficiaire), un management horizontal avec des petites équipes autonomes intervenant sur une zone géographique délimitée

Le modèle se base sur 6 grands principes qu'il faut incarner pour que le projet fonctionne

« Les grands principes »

Autonomie *Attention, le degré autonomie des équipes doit être co-construit par tous afin de pouvoir prendre des décisions*

- “C’est celui qui fait, qui sait” : Chaque équipe est la mieux placée et capable de juger, de décider et de choisir par soi-même de ce qui est bon pour les bénéficiaires et pour sa propre équipe.
- Chacun des collaborateurs au sein d’une équipe a ses propres compétences et ses propres appétences et les met en pratique pour améliorer l’accompagnement ou la vie d’équipe.

Simplicité

- Les équipes travaillent ensemble pour créer une organisation qui soit plus simple (ex : prise de décision, communication)

Collaboration

- Les équipes échangent plus régulièrement, sur leurs pratiques, sur les difficultés et peuvent s’aider au besoin et sur demande.

Egalité

- Chacun a ses compétences et son caractère ! Les avis et les besoins de chacun ont tous autant d’importance les uns des autres

Co-responsabilité

- L’ensemble des soignants est responsable de la gestion de son équipe. Ils résolvent les problématiques ensemble

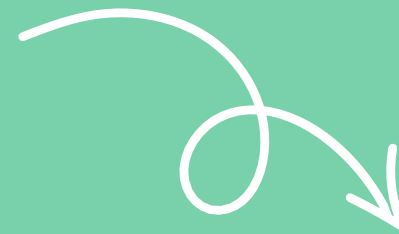
Confiance

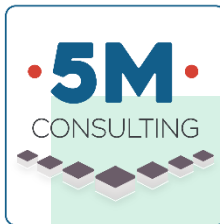
- Il est essentiel de commencer par avoir confiance en soi.
- La confiance est importante à tous les niveaux et elle est mutuelle ! Au sein même de l’équipe et aussi avec les cadres :)



Chaque
transformation est
propre à chaque
établissement !

Formation





« Focus sur les formations de 5M Consulting »

Les formations sont non qualifiantes, elles sont nécessaires pour que les équipes prennent en main et aient les outils pour conceptualiser et déployer leur nouveau mode de fonctionnement.

“Piloter une structure en équipes autonomes” :

Aider les dirigeants à intégrer la philosophie et à mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement des équipes autonomes.

➡ 2 sessions de 7 heures

“Passer de la posture de manager à la posture de coach” :

Donner les clés aux encadrants afin qu'ils puissent comprendre et prendre le rôle du « manager coach ».

➡ 4 sessions de 2 x 7 heures

“Collaborer et partager les responsabilités en équipe” :

Permettre aux salariés de comprendre la finalité et les étapes clés d'une transformation managériale, s'approprier opérationnellement les techniques et savoir-être pour mettre en œuvre un plan d'action autour de la transformation, et de repenser les manières de travailler ensemble et co-construire en collectif le fonctionnement d'une équipe autonome.

➡ 4 sessions de 3 heures

Pourquoi 5M Consulting ?

- **Reconnaissance de leur expertise terrain** : toutes leurs formations ont été co-crées par des auxiliaires de vie, soignants ou aide-soignants pour être en phase avec la réalité du métier.
- Organisme et **contact privilégié** depuis 2020
- Nécessité de passer par un **organisme externe** pour les formations relatives au personnel terrain



Méthodologie projet



Restitution IAH
auprès du terrain



Lancement de la démarche

Formation

Formation des DE

Piloter une structure en équipes autonomes

Formation des Cadres : Passer d'une posture de manager à celle de coach

Formation Collaborateurs : Collaborer et partager les responsabilités

★ Sensibilisation sur site

🗨️ Echange entre pairs - Cadres

🗨️ Echange entre pairs - Soignants



Mise en place des groupes de travail

* Initialisation



* ECHANGES DE SUIVI DES COPROJ
1 tous les 2 mois

Pilotage

« Formations à venir »

Votre formateur et référent :
Pascale FORNONI



Collaborateurs

Dix huit ans d'expérience à la tête d'établissements sociaux et médico-sociaux, titulaire d'un Master 2 en Direction des Établissements Sociaux et Médico-Sociaux ainsi qu'une Licence en Gestion des Organisations, avec une spécialisation en gestion des relations humaines.

Certifiée en communication non violente, coaching et sophrologie spécialisée en entreprise,

j'interviens depuis 6 ans en tant qu'accompagnatrice dans la transition vers des équipes autonomes.

Mon expertise couvre l'élaboration de projets innovants, la formation des dirigeants et collaborateurs, ainsi qu'un suivi personnalisé jusqu'à la transformation complète. Mon objectif est de contribuer à la performance et au bien-être des équipes pour une meilleure efficacité et satisfaction au travail.



MERCI

