

ÉTHIQUE DE L'ORGANISATION ET DU MANAGEMENT

Dans les institutions de soins, on entend aujourd'hui à la fois une demande de sens en général, et une demande de qualité des soins en particulier. C'est un véritable appel au sens, au respect, à la reconnaissance individuelle et professionnelle, et l'éthique du soin et des soins, l'éthique clinique, la bioéthique en général constituent un premier niveau de réponse. Essentiel, indispensable mais insuffisant, car, après tout, le travail et le soin sont toujours « en situation ». L'éthique organisationnelle cherche précisément à contextualiser l'exercice des soins de qualité. Elle a une vocation pratique : elle cherche à instaurer et à entretenir une forme de « vie bonne » dans le cadre d'un service, d'une entreprise, d'une organisation en général. Elle prend en compte les techniques de management, les styles de leadership, les politiques institutionnelles, le climat éthique des organisations de soins, hospitalières et autres. À ce niveau organisationnel, le professionnel trouve une position nouvelle : comme le patient, il a droit, pour lui-même, à une organisation juste, motivante, reconnaissante, légitimement exigeante.

Déroulement de la formation

Objectifs:

- clarifier ce qu'est l'éthique et les différentes formes qu'elle revêt autant que les différents domaines qu'elle concerne,
- identifier les différents courants et modalités de l'éthique selon les contextes culturels,
- préciser les enjeux contemporains de l'éthique et identifier les effets de mode : quand et comment l'éthique devient-elle un alibi? un "faire-valoir"?
- repérer la complexité du management et de l'exercice de l'autorité et établir les liens subtils qui se tissent entre éthique et management.

RÉFÉRENCE GEFERS

M01B

RÉFÉRENCE OGDPC

41961400009

PUBLIC

Directeurs, cadres,
équipe médicale, équipe
pluridisciplinaire

INTERVENANTS

Michel Dupuis

DURÉE

4 jours par modules de
2 jours

LIEU - DATES

INTER

Paris, les 04, 05 mars et
27, 28 mai 2019

TARIF

900 €



Notions de base de l'éthique générale

Ethique non comme théorie mais comme paradigme expérientiel

Ethique individuelle et éthique collective

Ethique réactive (événements indésirables) et éthique proactive (prévention)

Ethique du quotidien et éthique prospective (les projets institutionnels et individuels)

Le climat éthique de mon organisation.

Valeurs et principes

Environnement éthique : opinion publique, administration, parties intéressées

Outils de diagnostics

Chemins de changement

Les « marqueurs » du leadership éthique

La communication : écoute et parole

Les mécanismes de reconnaissance

Développer son imagination éthique

L'intelligence émotionnelle

Ethique et méta-stratégie

Sens des contraintes et créativité

La technique des cercles de qualité

L'éthique : inspiration et innovation plutôt que conformité aux règles

Les responsabilités sociétales de mon organisation.

Contextualisation des enjeux économiques : l'environnement, le bien-être de tous,

Ateliers d'analyse et de pratiques professionnelles

- 1) éthique de la confiance partagée
- 2) éthique de la fiabilité
- 3) éthique du courage
- 4) éthique de l'innovation



Méthodes pédagogiques

Un La méthode pédagogique conjugue des apports de connaissances à des aspects pratiques tirés, entre autres, de l'expérience de chacun et des interrogations exprimées.

Interactive, la pédagogie est basée sur les échanges entre le formateur et les personnes en formation et entre les membres du groupe eux-mêmes. Les expériences des uns sont ainsi réutilisées pour aider à la compréhension des autres membres.

Tout en respectant les objectifs de la formation, une grande souplesse préside au suivi des journées. Celle-ci est nécessaire pour être à l'écoute de chacun dans ses interrogations, ses craintes éventuelles ou ses difficultés. Des liens entre les concepts éclairants des expériences heureuses ou malheureuses permettent de mieux les appréhender et de comprendre ce qui a pu réussir ou mettre en difficulté. Des apports réglementaires et conceptuels seront apportés en lien avec les situations. L'échange et les reformulations permettront de s'assurer d'une compréhension commune.

La posture des formateurs du GEFERS est ancrée dans l'accompagnement du cheminement de chaque participant afin d'assurer la compréhension et l'intégration des apports de la formation. Sur le plan éthique, cette action de formation se déroule dans le souci du respect de chacun et de la tolérance aux situations présentées. La confidentialité et la non substitution à l'autre sont posées comme des règles incontournables.

Évaluation

Un premier temps d'évaluation individuel des acquis de la formation est prévu à l'issue de la session de formation sur support écrit. La grille servant de support peut être remise au Service de la formation de l'établissement.

Un second temps d'évaluation en présence d'un responsable des services concernés et du responsable de la formation continue de l'établissement est recommandé.

Ces deux temps de formation pourraient être suivis par une procédure menée par l'établissement et dont nous pouvons convenir, si cela est souhaité, les modalités en commun. L'expérience menée dans d'autres établissements est celle de réunir deux groupes environ six mois après la formation et en présence de responsables de l'établissement afin d'échanger sur les effets de la formation, les bénéfices observés et les difficultés rencontrées.

