

Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT)



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE
CONSEILLER DE CONFIANCE

FONDATION PARTAGE ET VIE

Devis du 23 MARS 2021

Affaire n° R-221083

Vos interlocuteurs :

- Chef de projet : Séverine HERTE - severine.herte@cneh.fr
- Coordination administrative : Florence DESRAYAUD - florence.desrayaud@cneh.fr - Tél.: 01 41 17 15 46

1. Présentation du CNEH	page 03
2. Présentation de la formation	page 13
3. Présentation de l'intervenante	page 19
4. Éléments financiers	page 26
5. Références	page 28

A solid yellow vertical line positioned to the left of the title.

Présentation du CNEH

Le CNEH en quelques chiffres

NOTRE OFFRE

- 566 formations dont 70 formations DPC
- 50 parcours métiers certifiants **Praxis**
- Des **parcours de formations à la carte** portant sur des thématiques incontournables
- Des journées **Focus** sur des sujets stratégiques
- Des **journées nationales** (responsable formation, AFR, finances, qualité, outils numériques)
- Des formations « **Temps d'avance** » dédiées aux dernières actualités réglementaires
- Des matinées de rencontres thématiques du **Club 10-13**
- Une offre de **coaching**
- Une offre **Initium** dédiée à la culture médicale
- Une offre de **préparation aux concours et d'adaptation à l'emploi**
- Des **missions d'études** à l'étranger



Le CNEH : Ecole de référence - Conseiller de confiance



NOS ATOUTS

- Un **ancrage fort** dans les réseaux hospitaliers et une **vision à 360°** de leurs activités
- Un équilibre permanent entre **théorie** et **pratique** au service d'une **efficacité optimale**
- Une équipe de professionnels de la formation alliant une **parfaite connaissance** du contexte hospitalier à une **expertise métier** pointue



SUR PLACE OU DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT

- au centre de formation du CNEH, à Paris-Malakoff (cf. détails p. 560)
- dans les grandes villes françaises
- dans vos établissements pour répondre à tous vos besoins spécifiques aux dates qui vous conviennent

RENSEIGNEMENTS

www.cneh.fr

Tél : 01 41 17 15 15

Mail : formation@cneh.fr

Notre offre de Conseil

- **Décider la stratégie** : Stratégie territoriale : GHT, GCS...- Projet médical partagé - Offre ambulatoire RAAC - Lien ville-hôpital - Expertise juridique - Restructuration, fusion - Partenariats
- **Définir le modèle d'organisation** : Gouvernance institutionnelle - Virage ambulatoire - Organisation des pôles - Dialogue de gestion - Parcours patient et chemins cliniques
- **Repenser la performance** : Audit financier - Plan triennal, plan de retour à l'équilibre - Mutualisation des plateaux techniques et des fonctions de support - Certification des laboratoires - Analyse du temps médical et non médical
- **Faire évoluer le management et la culture** : Audit managérial - Analyse des pratiques managériales - Identité employeur, appartenance - Communication stratégique
- **Développer les ressources humaines** : Politiques formation et DPC – GPMC - Gestion statutaire - Prévention des RPS - Analyse de l'absentéisme - Dialogue Social - Qualité de vie au travail

Notre offre de Formation

	MANAGEMENT ET LEADERSHIP		FONCTION ACHATS ET COMMANDE PUBLIQUE
	STRATÉGIE ET GOUVERNANCE		APPROVISIONNEMENT, LOGISTIQUE ET GESTION DES STOCKS
	RESSOURCES HUMAINES MÉDICALES ET NON MÉDICALES		QUALISANTÉ - ÉVALUATION QUALITÉ ET GESTION DES RISQUES
	CENTRE DE DROIT JURISANTÉ		PHARMACIE, STÉRILISATION ET HYGIÈNE
	FINANCES, CONTRÔLE DE GESTION FACTURATION		PATIENTS EXPERTISE CLINIQUE
	INFORMATION MÉDICALE, PMSI		MÉDICO-SOCIAL GÉRONTÉVAL
	SYSTÈMES D'INFORMATION		PRÉPARATION AUX CONCOURS ET ADAPTATION À L'EMPLOI

Actions du CNEH en faveur du développement durable



- **Dématérialisation** de nos supports commerciaux et de formation (plate-forme / clefs USB)
- **Limitation des impressions papier**: impression recto/verso, 2 diapositives par page
- Choix d'un **imprimeur « imprim'vert »** pour la production de plaquettes et documents
- **Optimisation des transports** par la limitation des transports individuels:
 - au profit des transports en commun
 - par le développement de vidéoconférence et de classes virtuelles
- **Signalétique de vigilance** sur la lumière, les appareils de climatisation et de chauffage dans les locaux du CNEH
- Recours à l'**économie sociale** pour des achats de papeterie et pour des prestations de restauration



Le CNEH : Ecole de Référence – Conseiller de Confiance



NOS AGRÉMENTS



Le CNEH est enregistré comme organisme de **DPC** (N°1044)



Le CNEH est enregistré comme organisme de formation référencé **DataDock** (N°0023750)



Le CNEH est certifié **OPQF** (Office professionnel de la qualification de la formation)



Le CNEH est habilité par l'**ISQ-OPQF** à délivrer le certificat professionnel **FFP**
Ce certificat, délivré à l'issue d'un parcours de formation avec une évaluation des compétences, atteste de la maîtrise d'une fonction, d'une activité ou d'un métier



Le CNEH est membre de la **Fédération de la Formation Professionnelle**



Le CNEH a reçu l'agrément de l'**ANAP**
pour dispenser, conformément à l'arrêté du 11 juin 2010, la formation à l'exercice des fonctions de chef de pôle d'activité clinique ou médico-technique



Le CNEH est habilité par l'**ANESM**
pour l'évaluation externe des activités et de la qualité des prestations des établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles (CASF).
N° d'habilitation ANESM du CNEH : H2009-07-09

NOS PARTENAIRES



Le CNEH est un organisme de formation référéncé Datadock



DATADOCK du CNEH N° 0023750

Pour rappel L'esprit de la Loi

La loi confie à tous les financeurs de la formation professionnelles la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation avec lesquels ils travaillent, pour améliorer la transparence de l'offre de formation et favoriser une montée en charge progressive de la qualité des actions de formation.

les six critères qui doivent être évalués :

- **L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé**
- **L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires**
- **L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation**
- **La qualification professionnelle et la formation continue des personnes chargées des formations**
- **Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus**
- **La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires**

Les critères ont pour vocation d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation, d'inciter les prestataires de formation à donner davantage d'informations utiles aux financeurs et aux bénéficiaires, notamment sur les résultats obtenus aux examens et d'accès à l'emploi, et d'accroître la capacité de l'offre de formation à s'adapter aux besoins du public à former.

Enregistrement auprès de l'Agence nationale DPC

Le CNEH est enregistré auprès de l'Agence nationale du DPC comme en atteste le mail de confirmation ci-dessous :

De : AgenceDPC [<mailto:noreply@agence-dpc.fr>]
Envoyé : vendredi 4 août 2017 13:31
À : BERTRAND Véronique <veronique.bertrand@cneh.fr>
Objet : Agence nationale du DPC - Enregistrement



Bonjour,

Votre demande d'enregistrement a bien été prise en compte et vous êtes désormais enregistré auprès de l'Agence nationale du DPC.

Conformément à l'article 4 de l'arrêté du 14 septembre 2016 relatif aux critères d'enregistrement des organismes, vous pouvez dès à présent :

- déposer des actions de DPC s'inscrivant dans le cadre des orientations définies à l'article L. 4021-2 du code de la santé publique
- gérer les inscriptions des professionnels de santé ;
- délivrer des attestations aux professionnels de santé justifiant de leur participation à une action de DPC.

Conformément à l'article 5 de l'arrêté du 14 septembre 2016 relatif aux critères d'enregistrement des organismes, nous vous rappelons que vous devez actualiser votre dossier lors de tout changement de situation de nature à avoir des conséquences sur le contenu de votre dossier d'enregistrement

Cordialement,

Les équipes de l'Agence nationale du DPC

A thin, solid yellow vertical line is positioned to the left of the title text.

Présentation de la formation

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



OBJECTIFS

- Définir le concept de qualité de vie au travail
- Identifier la réglementation et les ressources en matière de qualité de vie au travail
- Identifier les outils mobilisables dans le cadre d'une démarche QVT
- Identifier les différentes étapes d'élaboration d'une démarche de QVT
- Identifier les indicateurs de veille et d'alerte liés à la qualité de vie au travail
- Se positionner en tant que manager dans l'animation d'une démarche QVT
- Co-construire un plan d'expérimentation avec l'ensemble des acteurs

PROGRAMME : 2 jours EN DISTANCIEL avec une intersession (soit 1 jour + 1 jour)

- Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes, de moments d'échanges de pratiques, de synthèse et de mutualisation des travaux.

Jour 1 :

Séquence 1 : Le cadre conceptuel et réglementaire de la QVT

- Historique : l'émergence du concept de QVT
- Un changement de paradigme : comment passer des RPS à la QVT ?
- Le cadre d'action : le contexte réglementaire et l'actualité du sujet
- La certification HAS : objectifs généraux de l'abord Qualité de vie au travail dans le compte qualité
- Comment agir ? Quels enjeux en terme de conduite de projet ?

Séquence 2 : Etat des lieux : identification des actions, pratiques et ressources de son établissement

- Réflexion collective sur les dynamiques de projet QVT: partage sur les acquis, les bénéfices et les limites des actions engagées dans son établissement, tant du point de vue des dispositifs de management que du point de vue des effets sur le travail
- Pilotage : Equipes projet, mobilisation et coopération entre les acteurs internes
- Ressources : inventaire des ressources et des actions mises en œuvre en faveur de la QVT
- Perspectives : réflexion sur les risques identifiés et les axes de progrès
- Synthèse des travaux sous la forme : « forces / faiblesses / opportunités »

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



Jour 1 (suite) :

Séquence 3 : Identification et appropriation des outils de conduite de projet QVT

- La mobilisation des acteurs internes et l'articulation des rôles
- Une démarche qui s'articule autour de différentes étapes
 - ✓ Sensibilisation et communication interne
 - ✓ Diagnostic et stratégie de recueil de données
 - ✓ Les outils HAS (boussole, espaces de discussion, reportage photos)
 - ✓ Plan d'action : les différents registres d'action, la hiérarchisation, la temporalité (court, moyen et long terme)
 - ✓ Evaluation : méthodologie d'évaluation et indicateurs de suivi

Séquence 4 : Elaboration des axes d'amélioration et identification de nouveaux principes de fonctionnement

- Travail en groupe sous forme d'atelier. A titre d'exemple nous proposons une thématique qui représente un enjeu permanent en matière de management de la QVT

Séquence 5 : Les champs de la QVT et les indicateurs associés

- Les relations de travail
- Le contenu du travail
- L'environnement de travail
- L'organisation du travail
- Le développement professionnel
- La conciliation entre vie privée et vie professionnelle

INTERSESSION

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



Jour 2

Séquence 1 : Présentation par chaque participant de ses objectifs à la fin de la première session et des actions réalisées depuis

- Partage des actions mises en œuvre avec le groupe
- Retour d'expérience sur :
 - ✓ La mobilisation des acteurs
 - ✓ La méthodologie mise en œuvre
 - ✓ Les résultats
 - ✓ Les difficultés rencontrées
 - ✓ Les enseignements de la démarche
 - ✓ Les suites envisagées

Séquence 2 : Atelier - Définition d'un projet managérial

- Sur quels points la direction et les managers pourraient-ils s'engager dans et à travers la définition d'un projet QVT ? Le groupe travaillera à définir les incidences du projet QVT sur les thèmes suivants :
 - ✓ Développement des compétences, parcours professionnels, évaluation : quelles pratiques ?
 - ✓ Délégation ou autorité, quelle posture managériale ?

Séquence 3 : Atelier appui aux managers

- Quels besoins d'accompagnement des managers en matière de :
 - ✓ Formation individuelle et collective (coaching, co-développement, échange de pratiques, ...) et d'outillage facilitant la conduite de projet et le management par la QVT
 - ✓ D'organisation du travail et de coopération avec les autres acteurs

Mise en débat des présentations et apports complémentaires de l'animateur (suggestions, éléments théoriques à prendre en compte...)

Recensement des situations bien maîtrisées ou non maîtrisées par chacun des participants.

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



PUBLIC

- Equipes de direction, chefs de service, présidents de CME, équipe d'encadrement des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, groupe projet ou référents QVT.

POINTS FORTS

- Une pédagogie participative fondée sur une alternance de modalités pédagogiques autour d'apports cognitifs et méthodologiques, de travaux de sous-groupes, de moments d'échanges de pratiques, de synthèse et de mutualisation des travaux.
- Un entraînement intensif, individuel et collectif centré sur : la découverte de ses atouts ; l'optimisation progressive de ses compétences.
- Le support de la formation est remis aux participants.

FORMATEURS EXPERTS

- Nos formateurs sont des experts reconnus dans leur métier.

QUALITE DES FORMATIONS

- CNEH est qualifié OPQF (qualification figurant sur la liste CNEFOP) et enregistré au Datadock.

raison sociale	SIREN	N° DECLARATION D'ACTIVITE organisme de formation	IDENTIFICATION DATADOCK	CERTIFICATION QUALITE OPQF
CTRE NATIONAL DE L'EXPERTISE HOSPITALIERE	305009599 00146	11921585192	0023750	2013/02541

CALENDRIER DE LA FORMATION

- En juin 2021

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



EVALUATION

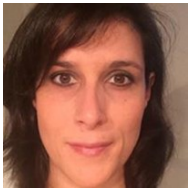
	Type d'évaluation	Objectifs	Destinataire	Quand	Livrable
1	Evaluation à chaud de l'action de formation	Evaluation de la satisfaction, de l'atteinte des objectifs et des modalités pédagogiques Objectif : adéquation des attentes et du programme de formation, style d'animation	Etablissement	A la fin de la session de formation	Questionnaire d'évaluation individuelle CNEH et/ou questionnaire établissement
2	Rapport du formateur à l'issue de l'action de formation + Synthèse excel des questionnaires à chaud	Evaluation portant sur les critères suivants : -résultats des questionnaires, nombre de participants par session, appréciations et remarques des intervenants, difficultés rencontrées, attentes éventuelles des participants	Etablissement	A la fin de la session	Bilan complet

3 | Présentation de l'intervenante

-Karine BOITEAU

ou

-Marie BRUGEILLES



Karine BOITEAU

Docteur en science de gestion – Conseiller scientifique IFPS de la Croix St Simon

Consultante/Formatrice en Stratégie, RH & Management dans les établissements de santé – Spécialisée en conduite du changement.



KARINE BOITEAU, Docteur en Sciences de Gestion, a soutenu sa thèse en 2016 sur la conduite du changement à l'hôpital, relatant de sa recherche intervention dans deux hôpitaux parisiens. Elle intervient aujourd'hui dans les établissements de santé sur des projets en lien avec la promotion du bien être au travail, la prévention des RPS et la qualité de vie au travail, la GPMC, le management transgénérationnel et l'entretien professionnel...

PROFIL

- 2016 : Doctorat en sciences de gestion : mention très honorable. Ecole doctorale d'Aix-Marseille. LEST - UMR CNRS 73617. Prix ARAMOS, 2015-2016
- 2012 : Master 2 sciences de l'éducation parcours formateurs de Santé, La Sorbonne Paris. Mention très bien.

PARCOURS PROFESSIONNEL

1999 : Infirmière DE

2004 : Coordinatrice des soins en HEPAD

2007-2013 : Formatrice en santé.

Depuis 2013 : Chercheur, Consultante et formatrice RH, conduite de changement et management dans le secteur de la santé.

DOMAINES DE COMPETENCES

• CONSEIL

- Accompagnement à la conduite de changement / projet RH en lien avec la promotion du bien être au travail: diagnostic qualitatif et quantitatif, accompagnement, suivi.
- Accompagnement au changement et organisation pour insuffler une dynamique d'amélioration continue de la prise en charge, de la qualité de vie au travail et de l'organisation

• FORMATION

- Conception de référentiel de formation et du support pédagogique
- Animation de session de formation en présentiel et en distanciel
- Thématique: RH, Conduite du changement dans la fonction publique, management participatif, bienveillant et transgénérationnel, la compétence et évaluation professionnelle...

• SEMINAIRE CONFERENCE

- Enjeux de gouvernance et de management dans la fonction publique hospitalière
- Les modalités de conduite du changement
- Attractivité et fidélisation du personnel de santé

• ANALYSE DE PRATIQUE ET ESPACE DE DISCUSSION AUTOUR DU TRAVAIL

• PUBLICATION

- Rédaction d'articles professionnels, académique et d'étude.

CONSEIL

- Audit RPS de l'encadrement médical et non médical. MDRY Auxerre (Juin 2019), CH SENS (Octobre 2020).
- Mise en place de baromètre social et analyse de données, communication et co-construction du plan d'action, EPSM Ville-Evrard, CNEH (2018-2020)
- Accompagnement dans le cadre d'un projet de rapprochement de deux unités SMUR-SAU, CH de Saint Denis (2019-2020) Obéa
- Accompagnement à la réorganisation des services supports et experts, ESAT La Soubretière, CNEH (2019)
- Mise en place de la GPMC dans les GHT de Picardie (projet ANFH). CNEH 2016-2018 et en Ile de France (mars 2017) CNEH.
- Prévention des RPS et document unique (Projet ANFH, région centre). Obéa. Depuis novembre 2016. Elaboration du plan d'action. Co-construction de fiches action. Plan de communication. Formation sur les principes des RPS et la conduite du changement.
- Chargée de mission RH pour les Hôpitaux de St-Maurice (94) et l'Etablissement de Maison Blanche (75) dans le cadre d'un contrat CIFRE. Coordination des projets visant l'attractivité et la fidélisation des infirmiers en psychiatrie selon les principes du management polyphonique (2013-2015).
- Animation et coordination des groupes de travail dans une perspective de conduite du changement co-construit avec les acteurs de terrain. (Sociologie de la traduction à visée normative).
- Accompagnement dans la dynamique d'innovation RH : démarche de promotion de bien-être au travail sur un site pilote. Démarche de valorisation des bonnes pratiques : « Les transmissions inter équipes comme outil managérial ». Mise en place de centre de discussions autour du travail. Mise en place de communication verticale et du principe de délégation inversée.
- Enquête qualitative et quantitative sur la satisfaction au travail.
- Développement de la méthode participative pour la révision du parcours d'intégration des nouveaux infirmiers en psychiatrie : mobilisation des ressources internes dans le cadre de la constitution du nouveau référentiel et du tutorat. Développement du statut de formateur interne occasionnel.
- Organisation d'une journée d'encadrement dans la logique des espaces « capacitant » : analyse et partage de bonnes pratiques

FORMATION

- Prévenir l'épuisement professionnel : EHPAD Outarville et Maintenon FORMAVENIR (2020)
- Les grandes missions du management : motivation et délégation. Praxis RH, CNEH (2019-2020)
- Accompagner ses équipes dans le changement, IME Bouvigny (2020)
- Développer sa capacité d'adaptation au changement, CH de Dreux FORMAVENIR (2019-2020)
- -Les Risques psychosociaux, CHOR Orléans INFORSANTE (2019-2020)
- -Savoir conduire un entretien professionnel : CH de Charolles, CH de Moulins, CH de Montluçon, CH de Pontivy, CH de Périgueux, EPSM Marne, CH Ainay le château, GCSMS de Fontenay, formation d'adaptation à l'emploi des ACH, (2017-2020) CNEH
- -Manager les compétences. Mettre en place la GPMC : CH St Amand les Eaux, CH de Maubeuge, HUS de Strasbourg, EPA Hellen Keller Le havre, CH Mamoudzou Mayotte (2017-2020) CNEH
- -Piloter une démarche QVT / Être acteur d'une démarche QVT: ANFH Bourgogne, Bretagne et Centre, CH Montluçon, CH de Versailles (2018-2019)
- -Construction et animation du référentiel de formation en 5 sessions à destination de l'encadrement supérieur et encadrement de proximité du CASH de Nanterre (apport théorique-construction d'outil, analyse de pratique) : conduire de changement, le management transgénérationnel, la prévention des RPS, la gestion des situations de conflits, le management interculturel (2017-2018) CNEH
- -Formation mieux vivre les horaires atypiques (EPIDE 2017-2019)
- -Accompagnement à la mobilité. CH de Nancy. CNEH. Juin 2016

SEMINAIRE-CONFERENCE

- -Penser un label des politiques managériales reconnues comme attractives, Congrès FHF des directeurs d'établissements d'Ile de France (2019).
- -Les Estivales RH du CNEH (2019)
- -La QVT dans les établissements médicaux sociaux, CNEH, 2019
- -Conduire le changement dans une logique de bientraitance pour le personnel et les usagers, CHI Clermont de l'Oise, 2018.
- -Attractivité et fidélisation des kinésithérapeutes, collège national de la kinésithérapie salariée, CHR Orléans, 2018

ANALYSE DE PRATIQUE/ ANIMATION D'ESPACE DE DISCUSSION AUTOUR DU TRAVAIL

- Analyse de pratique Managériale CHOR Obéa 2020
- Animation d'espace de discussion autour du travail/ Atelier 1: Favoriser l'intégration des soignants en maternité/néonatalogie/ Atelier 2 corédiger des protocoles (douleur/hypoglycémie chez le nouveau-né) CH de Sens OBEA 2020
- Animation d'espace de discussion autour du travail: projet de fusion de Service SMUR/SAU Urgences, CH St Denis Obéa 2019-2020
- Animation d'espace de discussion autour du travail/ Atelier 1 : Gestion des conflits personnel médical et non médical/ Atelier 2 : Travailler en harmonie avec ses valeurs en EHPAD OBEA 2019
- Analyse de pratique des responsables de formation (ANFH Besançon 2018)
- Analyse de pratique de l'encadrement. CH St Denis. CNEH dès septembre 2016

PUBLICATIONS

- -Boiteau, K, (2013), « Les soins relevant du care : faire valoir des savoirs discrets », L'aide-Soignante, juin-juillet, n°148, p.18-19.
- -Boiteau, K, (2013), « Stage, Soignants, EHPAD... le manque de motivation. », Gestions Hospitalières, Octobre, n°529, p.44-45.
- -Boiteau, K, (2014), « Parcours d'intégration en psychiatrie : une démarche de professionnalisation », Gestions Hospitalières, Octobre, n°539, p.479-483.
- -Boiteau, K., Durand, S., Baret, C., (2015), « Le défi de la conduite de projet RH à l'hôpital. Une lecture au regard de la sociologie de la traduction », 26eme Congrès AGRH Montpellier, 4-6 novembre 2015.
- -Boiteau, K, Baret, C., (2016), « Gérer la transition générationnelle en hôpital psychiatrique, du diagnostic co-construit au plan d'action », in Revue Internationale de Psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, Vol. XXII – N°53, printemps 2016, Editions ESKA, p.180-199.
- -Boiteau, K, (2016), « Une démarche participative de conduite du changement. Promouvoir le bien-être au travail. », Gestions Hospitalières, Mai, n°556, p. 304-309.
- -Baret Christophe et Boiteau Karine (2017) « La conduite du changement en hôpital psychiatrique : le rôle des centres de traduction dans la valorisation des innovations lors d'un projet de promotion du bien-être au travail », Politiques et Management Public, 34 (3), p. 231-246. <https://pmp.revuesonline.com/article.jsp?articleId=39082>.
- 2021/ (A venir) rapport d'étude ANDEP: Quelles convergences et divergences avec les attentes du terrain en termes de profil de professionnels contribuant à relever les défis actuels du secteur de la santé ?"



Marie BRUGEILLES

Consultante et formatrice pôle Ressources Humaines



Marie Brugeilles, consultante formatrice au sein du pôle Ressources Humaines, anime des formations sur des thématiques telles que l'accueil physique et téléphonique des usagers, la communication relationnelle ainsi que d'autres sujets RH relatifs notamment à la prévention des RPS et la QVT. Titulaire d'un master en analyse du travail et d'une maîtrise en psychologie clinique, elle accompagne également les équipes hospitalières dans l'évaluation des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail à travers des missions de conseil.

PROFIL

- 2014 – Master 2 – Analyse du Travail et Développement des Compétences - CNAM
- 2009 – Master 2 – Gestion des Ressources Humaines – Ecole de Management Strasbourg
- 2007 – Master 1 – Psychologie Clinique – Paris X

PARCOURS PROFESSIONNEL

2019 : CNEH – Consultante et formatrice pôle Ressources Humaines

2015-2018 : Chargée d'expertise CHSCT – Expertises Projet Importants & Expertises Risques Graves

2016 – 2018 : Animation de séances d'analyses de pratiques professionnelles

2013-2015 : Intervenante psychosociologue

DOMAINES DE COMPETENCES

- Animation de formations
 - Accueil physique et téléphonique des usagers
 - Communication : Communiquer efficacement auprès de son équipe / Améliorer sa communication / Gérer la communication et les relations interpersonnelles ...
 - Autres thématiques : Concevoir et conduire des projets / Optimiser sa gestion du temps / Analyser et prévenir l'absentéisme / Les relations avec les familles / La Motivation des collaborateurs ...
 - Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail : Etre acteur opérationnel de la Qualité de Vie au Travail / Prévention des Risques Psychosociaux ..)
- Réalisation de missions de conseil :
 - Diagnostic, amélioration des conditions de travail
 - Audit RH
- Expertises CHSCT
 - Evaluation des risques psychosociaux
 - Diagnostic organisationnel
 - Réalisations d'entretiens individuels, collectifs, animation de groupes de travail
 - Restitution des résultats

Animation de formations

- Accueil physique et téléphonique des usagers
 - CH Dunkerque – Décembre 2020
 - GHPSO Senlis – Octobre 2020
 - Fondation Hôpital Berck-sur-Mer – Octobre 2020 ...
- Communication
 - Améliorer sa communication relationnelle
 - Communiquer efficacement auprès de son équipe : Novembre 2020
 - Gérer la communication et les relations interpersonnelles : Septembre 2020 ...

Analyse de pratiques professionnelles – Cabinet INTERVALLE – 2015-2018

- Interventions INSTITUT GUSTAVE ROUSSY – 2017-2018 :
 - Animation de séances d'analyse de pratiques professionnelles, pour des professionnels de santé travaillant la nuit
 - Réalisation de mises en situation avec les méthodes de théâtre-forum : favoriser la coopération, la reconnaissance, dégager des pistes d'actions concrètes.
- ALTERITE – (Décembre 2015 – Juin 2017) :
 - Animation de Groupes d'Analyse de Pratiques Professionnelles avec des professionnels AMP et Educateurs spécialisés.
- INFA – 2016 (Mars à Juin) :
 - Animation de Groupes d'Analyse de Pratiques Professionnelles avec des étudiants en formation d'EJE (Educateurs de Jeunes Enfants).

Missions de conseil

- Audit RH EHPAD de Plougourvest (2019-2020)
 - Analyse de l'organisation du service RH au sein de l'EHPAD
 - Etude des interactions avec les autres services de l'établissement
 - Entretiens individuels, collectifs, observations de travail, préconisations, restitution, accompagnement
- Diagnostic, amélioration des conditions de travail – CESAME ANGEVIN (2020)
 - Elaboration du diagnostic des risques psychosociaux et des conditions de travail, au sein d'un service
 - Entretiens individuels, collectifs, observations de travail, groupe de travail, préconisations, élaboration des pistes d'actions, restitution, accompagnement

Analyse du travail – Chargée d'expertise CHSCT

- Interventions pour des expertises Projets Importants et Risques Graves :

Etudes d'impacts des projets de transformation sur le fonctionnement, l'organisation du travail et la santé au travail ; conseils en amélioration des conditions de travail et en prévention des risques psychosociaux :

 - Elaboration de la méthodologie de la mission d'expertise
 - Recueil et analyse des données du terrain : conduite d'entretiens individuels, collectifs et observation de l'activité.
 - Rédaction de rapports d'expertise : diagnostic organisationnel, élaboration de préconisations.
 - Restitution du rapport d'expertise auprès de l'instance du CHSCT (Direction et représentants du personnel), voire auprès des salariés.
- Relations et conseils auprès des membres du personnel élus au CHSCT et des membres de la Direction.

Interventions dans divers secteurs :

 - Hospitalier / Santé : Hôpital Robert Debré, Hôpital Henri Mondor, Hôpital Avicennes, ARS Normandie
 - Industries : Téréos, Danone, La Maison du chocolat, Mondelez, Storengy
 - Autres : La Poste, SNCF, RATP, Aérobag, FFR, Apur, Edi8-PDE, Carboat, Bluelink

4 | Éléments financiers

Mettre en oeuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) - 2 jours



COÛT PEDAGOGIQUE

Animation de la formation : 1 session de 2 jours en distanciel (1J + 1J)

Le tarif journalier appliqué pour cette formation est de 1 000,00 € (Ndt) pour un groupe de 10 participants maximum.

ELEMENTS FINANCIERS	Nombre de jours	Coût Nets de taxes
Animation de la formation	2	2 000,00 €
COÛT TOTAL NDT pour la session	2	2 000,00 €

Malakoff, le 23 MARS 2021

A handwritten signature in black ink, reading 'Joseph TEDESCO'.

Joseph TEDESCO,
Directeur général

5 | Nos références

Références sur la QVT



Formations INTER : 2 sessions par an

ETABLISSEMENT	VILLE	INTITULÉ DE LA MISSION	NOMBRE DE JOURS	ANNÉE DE RÉALISATION DE LA MISSION	INTERVENANT	FORMATION CONSEIL
CH DE LANMEUR	LANMEUR	Etre opérationnel de la QVT	1	2021	Marie BRUGEILLES	FORMATION
CESAME ANGEVIN	LES PONTS DE CE	REALISATION D'UNE MISSION DE DIAGNOSTIC ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES EQUIPES DU SECTEUR MAINE B DU CESAME	19,5	2020-2021	Séverine HERTE Marie BRUGEILLES	CONSEIL
CH MAURICE SELBONNE	BOUILLANTE GUADELOUPE	Le harcèlement sexuel et moral dans la FPH	3	2020	Aline LOPEZ	FORMATION
CH PAUL ARDIER	ISSOIRE	Le baromètre social	19	2019-2020	Séverine HERTE	FORMATION-ACTION
RESIDENCE ST MICHEL	PLOUGOURVEST	Etre acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	2019	Isabelle DAUVILLIER	FORMATION
CH DE MONTLUCON	MONTLUCON	Etre acteur opérationnel de la qualité de vie au travail (QVT)	2	2019	Karine BOITEAU	FORMATION
CH DE SENS	SENS	Piloter une démarche de qualité de vie au travail (QVT)	1	2019	Karine BOITEAU	FORMATION
CH DE CARCASSONNE	CARCASSONNE	Parcours de formation : Bien-être et qualité de vie au travail (QVT)	2	2019	Isabelle DAUVILLIER	FORMATION
EHPAD DE THIEBLEMONT	THIEBLEMONT	Accompagnement à l'élaboration du plan de prévention des RPS	8	2019	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	CONSEIL
CH DE NEVERS	NEVERS	Prévenir les risques psychosociaux	1	2019	Jean-Luc STANISLAS	FORMATION
CENTRE HOSPITALIER SUD ESSONNE	ETAMPES	Positionnement des cadres dans la relation d'équipe et prévention des RPS	2 x 3 jours	2019	Jean-Luc STANISLAS	FORMATION
CH DE SAMBRE AVESNOIS	MAUBEUGE	Prendre en charge la souffrance des équipes soignantes et prévenir des risques psychosociaux	3	2018	Karine BOITEAU	FORMATION

Références sur la QVT

ETABLISSEMENT	VILLE	INTITULÉ DE LA MISSION	NOMBRE DE JOURS	ANNÉE DE REALISATION DE LA MISSION	INTERVENANT	FORMATION CONSEIL
CESAME ANGEVIN	LES PONTS DE CE	Prévention des risques psychosociaux » à destination des agents	2	2018	Saïd AREZKI	FORMATION
CESAME ANGEVIN	LES PONTS DE CE	Encadrer pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux - Formation à destination des responsables d'encadrement	3	2018	Saïd AREZKI	FORMATION
CHI DE REDON	REDON	Management et risques psychosociaux	3	2018	Saïd AREZKI	FORMATION
CH DE BOSCAMNANT	BOSCAMNANT	Sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux	1	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CENTRE HOSPITALIER DE VILLEFRANCHE DE ROUERGUE	VILLEFRANCHE DE ROUERGUE	Prendre en compte la souffrance au travail dans l'évaluation des risques professionnels	3	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CENTRE DE SANTE MENTALE ANGEVIN	LES PONTS DE CE	Prévention des risques psychosociaux	1 session de 2 jours	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CH LE LUC EN PROVENCE	LE LUC	Prévention des risques psychosociaux	2 sessions de 2 jours	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CH DE BRIGNOLES	BRIGNOLES	Prévention des risques psychosociaux	2 sessions de 2 jours	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CH FONDATION D'ALIGRE – BOURBON LANCY	BOURBON LANCY	Anticiper et accompagner l'impact humain des évolutions techniques et organisationnelles : du diagnostic au plan de prévention des risques psychosociaux	1 session de 3 jours	2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION

Références sur la QVT

ETABLISSEMENT	VILLE	INTITULÉ DE LA MISSION	NOMBRE DE JOURS	ANNÉE DE REALISATION DE LA MISSION	INTERVENANT	FORMATION CONSEIL
CH MAURICE DESPINOY DE COLSON	SITE DU LAMENTIN MARTINIQUE	Les risques psychosociaux	1 session de 2 jours	2017	SAÏD AREZKI	FORMATION
CH DE LA CLAYETTE	LA CLAYETTE	Formation-Action à la prévention des risques psychosociaux	1 session de 4 jours	2016	SAÏD AREZKI	FORMATION-ACTION
ANFH MIDI PYRENEES ET ALPES	TOULOUSE et GRENOBLE	PRENDRE EN COMPTE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	3 jours par groupe 8 groupes	2016-2017	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CH RENE DUBOS	PONTOISE	SENSIBILISATION A LA PREVENTION DES RPS	2 JOURS PAR GROUPE 3 GROUPES PAR AN	2015	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
EPSM BLAIN	BLAIN	ELABORATION D'UN PROJET DE PREVENTION DES RPS	5 JOURS	2015	SEVERINE HERTE	FORMATION ACTION
ANFH ALPES	GRENOBLE	PRENDRE EN COMPTE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	3 JOURS	2015	SEVERINE HERTE SAÏD AREZKI	FORMATION
CH DE THOISSEY	THOISSEY	ACCOMPAGNER LES MANAGERS FACE AUX RPS	2 JOURS	2015	SEVERINE HERTE	FORMATION

Références sur la QVT

ETABLISSEMENT	VILLE	INTITULÉ DE LA MISSION	NOMBRE DE JOURS	ANNÉE DE REALISATION DE LA MISSION	INTERVENANT	FORMATION CONSEIL
CH LE MAS CAREIRON	UZES	AGIR ENSEMBLE POUR LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES RPS	2 JOURS 3 GROUPES	2015	SEVERINE HERTE	FORMATION
CHD BISCHWILLER	BISCHWILLER	LA PREVENTION DES RPS	3 JOURS 2 GROUPES	2015	SEVERINE HERTE	FORMATION
EPSM GERS	GERS	ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE PREVENTION RPS	13 JOURS	2014-2015	SEVERINE HERTE	CONSEIL / ACCOMPAGNEMENT
AUTRES REFERENCES SUR 2014 EN FORMATION ET CONSEIL SUR LES RPS :						
CH Saint omer, CH Jonzac, CH La roche sur Foron, Hôpitaux Universitaires de l'Ouest Parisien AP-HP, EPSM La réunion, Epissos, CHIC Unisanté, CH Nevers, CH Ham, CH Châteauroux, CH Camiers, CH Alpes Leman....						
Hôpitaux Universitaires de l'Ouest Parisien AP-HP	PARIS	FORMATION DU COPIL LOCAL ET DES MEMBRES DES 3 CHSCT SUR LES RPS	60 PARTICIPANTS	2014	SEVERINE HERTE MICHEL FORESTIER	FORMATION ACTION
EPSM La réunion	ILE DE LA REUNION	PREVENTION DES RPS	4 SESSIONS 45 PARTICIPANTS	2014	SEVERINE HERTE	FORMATION
Epissos	POIX DE PICARDIE	RPS ET ABSENTEISME	12 JOURS COPIL	2014	SEVERINE HERTE MICHEL FORESTIER	CONSEIL
CHIC Unisanté	5 ETABLISSEMENTS DE MOSELLE EST	PREVENTION DES RPS	11 JOURS DIRECTION ET CHSCT	2014	SEVERINE HERTE MICHEL FORESTIER	FORMATION



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE
CONSEILLER DE CONFIANCE