

# POSITIONNEMENT DE L'IDE

SAN60

## PRÉREQUIS

Aucun pré-requis

## DURÉE

3 jours, soit 21 heures

## TARIF

Nous consulter

## CERTIFICATIONS

Attestation de stage

## PROCHAINE(S) SESSION(S) : 2024

Besançon	Nous consulter
Belfort	Nous consulter
Vesoul	Nous consulter
Lons-le-Saunier	Nous consulter

## CE QUE VOUS ALLEZ APPRENDRE

- Reconnaisant sa place, son rôle au sein de l'équipe et avec l'encadrement
- Identifiant les responsabilités des missions dédiées à sa fonction de management sans autorité hiérarchique

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Développer le rôle de « coordinateur d'équipe » de l'infirmière au niveau de :

- L'organisation des activités de soins
- La communication construite et argumentée
- Le leadership

S'appuyer sur le cadre réglementaire d'exercice pour :

- Redéfinir les rôles et responsabilités
- Se donner des objectifs concrets pour affirmer la cohésion et la communication en équipe et avec l'encadrement

## PROGRAMME

**Mieux Définir son cadre d'exercice professionnel, mieux se connaître et mieux connaître les autres**

- Identifier ses propres représentations, valeurs, satisfactions au travail, comprendre celles des autres.
- Repérer les points de divergence et les points de convergence sur un cœur de métier identique
- Discussion et échange
- Quizz d'entrée
- Passer du groupe à l'équipe : communiquer autour des différentes missions de l'équipe
- Rappeler le cadre réglementaire d'exercice professionnel de chaque fonction paramédicale, les répercussions sur la dynamique d'équipe
- Légitimer le positionnement de l'infirmière en développant sa mission de management sans autorité hiérarchique avec l'équipe (leadership, contribution à la culture du partenariat avec les membres de l'équipe, modèle dans le développement de l'esprit d'équipe, soutien l'adhésion du groupe, Régulation, écoute)
- Comprendre les enjeux de la place de l'infirmière en tant que membre de l'équipe paramédicale, garante de la qualité des soins et du Reporting auprès de l'encadrement
- Définir l'image de marque d'un service, de l'institution, du GHT
- Repérer les besoins du bénéficiaire, les concepts liés au grand âge (vulnérabilité, autonomie, deuil)
  - Exercice d'analyse en sous-groupe à partir de « petites scènes du quotidien »
- Comprendre l'origine des jugements et des opinions, percevoir les conséquences sur l'autre en partant d'exemples concrets
- Identifier ses propres croyances et prendre du recul par rapport à celles-ci
- Comprendre le fonctionnement des émotions : peur, colère, tristesse, joie
- Apprendre à les repérer pour en comprendre les messages
- Développer son intelligence émotionnelle pour soi, pour la relation aux autres et pour gagner en compétence professionnelle
  - Mise en exercice pratique en groupe « exercice d'introduction aux émotions »

## Mieux travailler ensemble

- Analyser en groupe de situations rapportées par les participants si absence de situations :
  - Photolangage (technique de médiation groupale) exercice individuel qui permet de faciliter, libérer la prise de parole en public, la photo est le média de la parole
- Reprendre les bases d'une communication efficace, et les obstacles à celle-ci par le biais de mises en situation.
- Repérer son propre positionnement préférentiel avec les collègues et les conséquences dans la dynamique d'équipe (fonctionnement en miroir, les effets de contamination)
- Mieux communiquer en situation difficile (écoute active, empathie, questionnement).
  - Mises en pratique. Capsule vidéo
- Connaître les origines des « jeux relationnels » : les identifier pour en sortir de manière constructive : reprise de situations vécues et décryptage des phénomènes.
  - L'étude de cas se construit à partir de situations vécues par les participants, soit par le retour d'expériences, soit à partir de tensions entre participants lors de la formation
- Comprendre la dynamique du conflit : causes et conséquences de conflits mal gérés
- Les 5 stratégies de résolution de conflit : mieux les cerner pour mieux les utiliser.
- Repérer les relations difficiles dans le quotidien professionnel (hiérarchie, collègues, bénéficiaires, familles)
  - le jeu de rôle permet aux participants volontaires de mieux se connaître, de repérer leur fonctionnement, de se préparer à une situation réelle, d'éprouver les différents métiers rencontrés au travail
  - exercices en groupes Méthode DESC
- Repérer les différentes circonstances de prise de parole (échanges libres ou dirigés, résolutions de problème, Reporting à l'encadrement, réorganisation des soins, régulation...)
- Appréhender les échanges réflexifs comme perspectives d'amélioration des relations et pratiques professionnelles (analyse de la pratique, groupes de travail thématiques)
- Renouer avec le concept de performance après avoir permis l'émergence de motivations, l'affirmation de nouvelles compétences et l'appui sur une organisation responsable du travail en équipe
- Construire des objectifs individuels et collectifs pour le futur :
  - Travail individuel sur le « blason » qui nous représente professionnellement et présentation aux autres

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'objectif de cette formation est de permettre aux stagiaires de développer dès le début de la formation des compétences émotionnelles, relationnelles et communicationnelles immédiatement transposables dans le quotidien.

Pour ce faire, il est nécessaire de partir de leur propre expérience et représentations, de les investiguer, les analyser aux travers d'autres éclairages (apportés par la formatrice) et d'expérimenter au cours de la formation d'autres manières de procéder.

Ainsi, la méthodologie employée se base sur

- L'explicitation des représentations et croyances acquises (**brainstorming, échanges en collectif, exercices individuels, confrontation aux représentations des autres, photolangage**),
- L'identification de ce qui pose problème dans certaines situations rencontrées (**analyse de situations vécues en collectif, analyse de capsules vidéos, échanges d'expérience et lectures qui en sont faites, mises en situation afin de reproduire et conscientiser ce qui s'est passé dans la situation**)
- La compréhension des phénomènes (**échanges, apports théoriques**)

L'acquisition de nouvelles compétences pour faire face aux situations de manière plus adaptée (**mise en situation, exercices pratiques favorisant une dynamique de cohésion**).

Les apports théoriques arrivent toujours après un travail d'analyse et de réflexion, individuel ou collectif, afin d'éclairer les processus en jeu dans les situations problématiques.

L'accent sera mis sur la participation collective,  
Les exercices pratiques et la mise en application concrète.

Documentation dématérialisée remise aux stagiaires via le site SIFCO : présentation du contenu théorique

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

QCM ou étude de cas/mise en situation

Rejoignez-nous et suivez-nous sur :



### BESANÇON

46, avenue Villarceau  
25000 Besançon  
Tél. : 03 81 25 26 06

### BELFORT

1, rue du Docteur Fréry  
90000 Belfort  
Tél. : 03 84 54 54 84

### VESOUL

1, rue Victor Dollé  
70000 Vesoul  
Tél. : 03 84 96 71 08

### LONS-LE-SAUNIER

87, Place de la Comédie  
39000 Lons-le-Saunier  
Tél. : 03 84 86 42 07

Pour toute demande d'informations : [contact@sifco.eu](mailto:contact@sifco.eu)