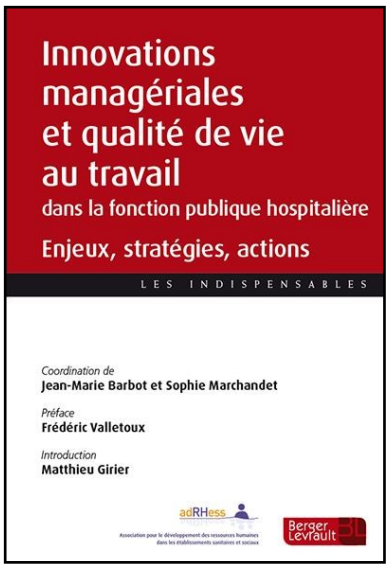
Communiqué de presse
Le 23 septembre 2021

Innovations managériales et qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière

Enjeux, stratégies, actions

Coordination de Jean-Marie Barbot et Sophie Marchandet



Parution : 30 septembre 2021
Collection : Les indispensables
Broché : 560 p. | 16 x 24 cm
Prix : 35 € TTC
Réf. 121848
ISBN : 978-2-7013-2161-5

Pour un nouveau management hospitalier !

Cet ouvrage vise à analyser les principales évolutions du management et de la démarche qualité de vie (QVT) au sein des établissements publics de santé et médico-sociaux qui doivent faire face à des problèmes persistants d'attractivité et de fidélisation de leurs professionnels, difficultés que les tensions consécutives à la crise sanitaire n'ont fait qu'exacerber.

Nourri d'expériences concrètes et de l'expertise de ses auteurs, cet ouvrage permet de comprendre comment et en quoi la qualité du management et de l'organisation interne détermine les conditions de vie et le « mieux-être » au travail en permettant de mieux répondre aux attentes actuelles des professionnels.

Il montre également combien la démarche QVT et la prévention des risques professionnels impliquent les managers hospitaliers, de plus en plus mobilisés sur l'accompagnement et le soutien dans leur dimension individuelle et collective.

Enfin, l'ouvrage analyse les leçons de la crise sanitaire en matière de subsidiarité, d'agilité et d'autonomie en ouvrant les perspectives d'une réelle transformation d'un management hospitalier donnant plus de place à la résilience, l'expérimentation et l'intelligence collective.

Jean-Marie Barbot est consultant et formateur en management RH/ administrateur de l'ADRHESS.
Sophie Marchandet est directrice des ressources humaine des Quinze-Vingts.

Contact Presse : Nathalie Veuillotte
06.17.42.24.44 / nathalie.veuillotte@berger-levrault.com

© Berger-Levrault

Sommaire

Préface
Introduction
Partie 1 – Management, qualité de vie au travail et certification
Introduction
Chapitre **1** – Recommander : les outils d'accompagnement à la démarche qualité
Chapitre **2** – Évaluer la qualité de vie au travail et la démarche de certification des établissements de santé
Conclusion
Partie 2 – Le projet managérial
Chapitre **1** – Pourquoi un projet managérial ?
Chapitre **2** – Pratique et théorie : illustration à partir d'un témoignage
Partie 3 – La loi de transformation de la fonction publique : quels impacts sur le management et la qualité de vie au travail à l'hôpital ?
Introduction
Chapitre **1** – Une stratégie RH plus lisible et une gestion des carrières plus transparente : les lignes directrices de gestion
Chapitre **2** – Une GRH plus agile et répondant mieux aux aspirations des managers et professionnels hospitaliers
Chapitre **3** – Une GRH favorisant l'engagement collectif pour la qualité
Chapitre **4** – Un dialogue social modernisé pour une meilleure prise en compte des conditions de travail
Chapitre **5** – Les avancées du Ségur de la santé pour « simplifier les organisations et le quotidien des équipes de santé (pilier 3) »
Chapitre **6** – Une nécessaire mobilisation des managers hospitaliers
Conclusion
Partie 4 – Les risques psychosociaux, d'une identification scientifique à une prévention légale et participative
Chapitre **1** – Le développement des risques psychosociaux rend nécessaire un dispositif d'identification fiable
Chapitre **2** – La prévention des RPS repose sur une obligation légale qui appelle une démarche structurée et participative
Partie 5 – Mieux manager pour mieux soigner : la démarche participative
Introduction
Chapitre **1** – L'épuisement professionnel des soignants : ses déterminants
Chapitre **2** – Qualité de vie au travail : l'importance des facteurs organisationnels et managériaux
Chapitre **3** – La démarche participative comme modèle organisationnel
Chapitre **4** – L'impact sur la qualité des soins
Conclusion
Partie 6 – L'innovation managériale collaborative pour favoriser le mieux-être au travail
Introduction
Chapitre **1** – L'innovation managériale, le parent pauvre de l'innovation
Chapitre **2** – Les principaux marqueurs de la qualité de vie au travail
Chapitre **3** – Quelques exemples concrets d'innovations organisationnelles qui favorisent le mieux-être au travail
Conclusion
Annexe – L'exemple du projet d'intéressement social des Hôpitaux du Mont-Blanc
Partie 7 – Subsidiarité, agilité et autonomie : ce que nous a appris la crise sanitaire
Introduction
Chapitre **1** – Comment cette crise, inédite à bien des égards, a-t-elle bousculé les modèles établis ?
Chapitre **2** – L'hôpital : une organisation peu encline à favoriser l'autonomie et la subsidiarité dont elle a besoin
Chapitre **3** – À partir de ces enseignements, comment opérer une transformation durable ?
Conclusion
Partie 8 – Hôpital magnétique : attraction et fidélisation du personnel
Introduction
Chapitre **1** – La qualité de vie au travail à l'hôpital : d'un lot de consolation aux soignants à une priorité absolue pour la survie des hôpitaux
Chapitre **2** – Le « Magnet Hospital » : d'un référentiel de bonnes pratiques à une transformation culturelle des établissements de santé leaders américains
Conclusion
Partie 9 – Les outils de l'intelligence collective
Introduction
Chapitre **1** – Aux sources de l'intelligence collective : le management
Chapitre **2** – Les outils de l'intelligence collective
Conclusion
Partie 10 – L'accompagnement des professionnels par le Centre national de gestion
Introduction
Chapitre **1** – Définitions des concepts et outils de l'accompagnement professionnel
Chapitre **2** – L'accompagnement par le CNG : une expérience ancienne et pionnière dans la fonction publique
Chapitre **3** – Évaluation des dispositifs d'accompagnement du CNG : apports, limites et conditions de réussite
Chapitre **4** – L'évolution de l'offre d'accompagnement du CNG au gré des réformes et les enjeux de l'avenir
Annexes
Partie 11 – L'unité Ressources et soutien aux professionnels : l'expérience du GHR Mulhouse Sud-Alsace
Introduction
Chapitre **1** – Soutenir les professionnels au plus fort de la crise covid-19
Chapitre **2** – Structurer une réponse institutionnelle, pour limiter les effets posttraumatiques et l'épuisement des professionnels
Chapitre **3** – Vivre avec la covid-19, agir sur les difficultés antérieures et pérenniser un levier indispensable de la QVT
Conclusion
Index

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire ou autre service de presse.

© Berger-Levrault