



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE  
CONSEILLER DE CONFIANCE



Satisfaction

5/5

Atteinte des  
objectifs

5/5

# PRAXIS - CADRE DE SANTÉ FAISANT FONCTION EN ÉTABLISSEMENT SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL

Parcours Métier validé par un Jury d'experts

Publié le 2025/07/16

Réf. R4045

11 jours  
77h

## CHOISISSEZ CE PARCOURS POUR :

- Aborder sa prise de poste avec succès et sérénité
- Mieux comprendre la stratégie de l'institution, sa place et son rôle au sein de l'institution, du pôle, de l'équipe
- Acquérir des outils et méthodes pour vous aider dans votre nouvelle fonction

### ► Praxis (nf, d'origine grecque) :

ce mot signifiant «action» désigne l'ensemble des activités humaines susceptibles de transformer le milieu naturel ou de modifier les rapports sociaux.

## PUBLIC

Ce cycle s'adresse au cadre de proximité faisant fonction ou au cadre de santé souhaitant actualiser leurs connaissances

## ACCESSIBILITÉ PSH

Afin d'étudier les mesures nécessaires à mettre en œuvre : adaptations pédagogiques et aménagements adéquats, contactez notre Référente Handicap/PSH : [sylvie.liot@cneh.fr](mailto:sylvie.liot@cneh.fr)

## PRÉREQUIS

Ne nécessite pas de prérequis

## ELIGIBILITÉ FORMATION

Formation éligible au Plan de Formation Continue de l'établissement, ANFH et OPCO

## COORDINATEUR.TRICE



### Anne Lumbroso-Vassal

Consultante, formatrice en Management et RH,  
experte QVT du CNEH  
06 85 10 25 42 - [anne.lumbrosovassal@cneh.fr](mailto:anne.lumbrosovassal@cneh.fr)

## ASSISTANT.E

### Karima Boumahdaf

Assistante Praxis, adjointe formation du CNEH  
01 41 17 15 68 - [karima.boumahdaf@cneh.fr](mailto:karima.boumahdaf@cneh.fr)

► **Le mot de l'experte :**

• Devenir cadre de santé aujourd'hui passe souvent par une période d'apprentissage sur le terrain sans formation préalable. Les professionnels paramédicaux qui choisissent de « faire fonction » se retrouvent souvent démunis face aux nouvelles missions qui leur sont confiées au sein de leur institution. Le passage de compétences techniques et cliniques à une fonction d'encadrement suppose d'acquérir de nouvelles compétences relationnelles, méthodologiques et managériales.

► **MODULE 1 - 5 jours - La fonction de cadre de proximité et le management d'équipe**

► **Comprendre l'évolution du monde hospitalier, la stratégie de l'institution, les interactions avec les différentes directions fonctionnelles et le service**

► **Clarifier le rôle, les missions et les activités du responsable d'unité**

► **Acquérir les méthodes et outils nécessaires pour manager efficacement son équipe**

► **Atelier 1 - 1.5 jours - Actualiser ses représentations de la fonction « cadre de santé » au regard des évolutions hospitalières et sociétales**

- Actualiser ses connaissances sur le système de santé
- Connaître les différentes évolutions hospitalières depuis les 30 dernières années
- Se situer dans la gouvernance hospitalière et l'organisation des soins
- Comment passer du « faire » au « faire faire » ? : les clés pour réussir sa prise de fonction
- Le faisant fonction cadre de santé et les interfaces entre les différentes directions fonctionnelles et les différents acteurs
- Vers un premier diagnostic de service

► **Atelier 2 - 1.5 jours - Le cadre et la gestion du temps de travail :**

- Les règles professionnelles selon les décrets de compétences
- La responsabilité de l'encadrement
- La réglementation en matière de Gestion du Temps de Travail
- La planification des effectifs en adéquation avec les ressources allouées et les besoins et activité (maquette organisationnelle)
- Le planning : un enjeu managérial et un axe QVCT (cycles de travail, le planning au quotidien, la gestion de l'absentéisme inopiné)

► **Atelier 3 - 2 jours - Développer ses compétences managériales en animation et dynamisation des équipes (animée par une consultante en management, ressources humaines, QVCT)**

- Appréhender les transformations du management, du rapport à l'autorité et au travail et leurs impacts sur la relation d'encadrement
- Animer, motiver et faire coopérer les équipes en tenant compte des âges et des générations
- Mesurer le rôle des cadres dans la mise en œuvre d'un management bienveillant au service de la qualité de vie et du travail
- Faire l'autodiagnostic de son style de management et l'ouverture vers un nouveau pacte managérial

► **Méthodes mobilisées**

- Analyse de pratique professionnelle
- Retours d'expériences
- Etudes de cas
- Auto-diagnostic

► **MODULE 2 - 5 jours - Le management des RH et l'organisation des soins**

- Construire une organisation pérenne et développer la réflexion clinique autour de valeurs partagées
- Développer ses compétences en animation d'équipe et management des ressources humaines afin de favoriser le bien-être et le sens au travail

► **Atelier 4 - 3 jours - Manager des ressources et des relations humaines**

- Le rôle des cadres en matière de ressources humaines : le recrutement, l'accueil et l'intégration, l'évaluation annuelle, la formation, l'accompagnement des parcours individuels, le recadrage, le retour à l'emploi, etc.
- Les relations humaines au cœur du travail des encadrants : les méthodes et techniques pour une bonne communication interpersonnelle et de groupe
- La prévention et la gestion des conflits au travail : la délibération et la controverse professionnelle
- L'éthique managériale et le devenir sens du travail : les questions de la posture et du positionnement en situation

► **Atelier 5 - 2 jours - Optimiser l'organisation des soins, des activités et mobiliser les professionnels autour du projet de service et du projet de soins en lien avec les ressources allouées**

- Le cadre et la conduite de projet :
  - Le projet de soins décliné au niveau de l'unité
  - Définition des missions, objectifs et valeurs du service
  - La mise en place d'une organisation centrée autour du patient et de la qualité des soins
  - La description de l'organisation des soins et des activités : la maquette organisationnelle
  - Fiches de postes et descriptifs de tâches
  - La conduite de projet
  - L'accompagnement des professionnels au changement

► **Méthodes mobilisées**

- Analyse de pratique professionnelle
- Retours d'expériences
- Etude de cas
- Auto-diagnostic
- Jeux de rôle

► **Validation du Parcours (1 jour en classe virtuelle)**

- Le projet professionnel du participant, élaboré durant la formation, porte sur un plan d'actions ou d'amélioration ou encore sur la création de la fonction
- La soutenance devant un jury d'experts du projet professionnel valide le parcours de formation

## INTERVENANT.E.S

- Anne Lumbroso-Vassal, consultante en Management et RH, coordinatrice du Praxis, experte RPS et QVCT du CNEH
- Fabienne Flouriot, cadre supérieur de santé, experte GTT, consultante du CNEH

## MÉTHODES MOBILISÉES

- Analyse de pratique professionnelle - Retours d'expérience
- Autodiagnostic - Etude de cas - Jeux de rôle

## EN AMONT DE LA FORMATION

- En amont de la formation le participant renseigne un dossier participant (niveau de connaissance et attentes)

Candidature

Validation

Apprentissage

Jury

## SUIVI DE L'EXECUTION ET ASSIDUITÉ

Emargement - Certificat de réalisation à l'issue de la formation  
(et/ou chaque regroupement)  
Ce programme ne donne pas lieu à un diplôme ou équivalence  
Non finançable par le CPF

## TARIFS NETS DE TAXES

**Adhérents** 4 450 €  
**Non-adhérents** 4 895 €

## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Les supports et outils sont remis à l'apprenant durant la formation au format papier et/ou numérique via une plateforme documentaire

## MODALITÉS DE SATISFACTION

Questionnaire de satisfaction - Evaluation de l'atteinte des objectifs à l'issue de la formation (et/ou à chaque regroupement)

## MODALITÉ

**Durée de formation** 11 jours - 77h

## SESSIONS

Paris du 22 au 26 sept. 2025  
et du 3 au 7 nov. 2025  
et 16 déc. 2025

Paris du 30 mars 2026 au 3 avr. 2026  
et du 18 au 22 mai 2026  
et 19 juin 2026

Paris du 21 au 25 sept. 2026  
et du 2 au 6 nov. 2026  
et 17 déc. 2026

