

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE
ADMINISTRATION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT
ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

DOSSIER PEDAGOGIQUE

UNITE D'ENSEIGNEMENT

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
DU SECTEUR DE LA SANTE

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE TYPE COURT
DOMAINE : SCIENCES DE LA SANTE PUBLIQUE

<p>CODE : 82 30 02 U34 D2 CODE DU DOMAINE DE FORMATION : 804 DOCUMENT DE REFERENCE INTER-RESEAUX</p>

Approbation du Gouvernement de la Communauté française du 20 décembre 2019,
sur avis conforme du Conseil général

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR DE LA SANTE

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE TYPE COURT

1. FINALITES DE L'UNITE D'ENSEIGNEMENT

1.1. Finalités générales

Conformément à l'article 7 du décret de la Communauté française du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, cette unité d'enseignement doit :

- ◆ concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, scolaire et culturelle ;
- ◆ répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels.

1.2. Finalités particulières

Cette unité d'enseignement vise à permettre à l'étudiant de développer des compétences de gestionnaire de ressources humaines d'une équipe de travail, en relation avec le contexte organisationnel du secteur de la santé, et notamment :

- ◆ en approche psychosociologique d'un groupe en tant qu'unité de travail ;
- ◆ en management d'une équipe de travail, particulièrement lors de situations de formation, d'évaluation, de délégation et de gestion de conflits ;
- ◆ en droit du travail.

2. CAPACITES PREALABLES REQUISES

2.1. Capacités

- ◆ produire une analyse réflexive concernant une problématique professionnelle en exploitant des ressources bibliographiques adéquates et les données probantes ;
- ◆ situer l'exercice de sa profession au sein du système de santé ;
- ◆ se situer au sein d'une équipe pluridisciplinaire dans un contexte institutionnel de santé et dans le cadre de la prise en charge d'un patient ;
- ◆ décrire et justifier, au départ d'une situation de soin donnée, les démarches de prise en charge globale d'un patient et les principes qui les sous-tendent.
- ◆ décrire des principes de base de la dynamique de groupe.

2.2. Titre pouvant en tenir lieu

- soit un diplôme de bachelier ou de master dont la liste est définie et tenue à jour par le Gouvernement, après consultation de l'ARES (Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur),
- soit un diplôme délivré en Communauté flamande ou germanophone similaire à un diplôme contenu dans la liste dont question supra,
- soit un diplôme étranger reconnu équivalent à un diplôme contenu dans la liste dont question supra.

3. ACQUIS D'APPRENTISSAGE

Pour atteindre le seuil de réussite, l'étudiant sera capable :

Au départ d'une ou plusieurs situation(s) de relations de travail liée à la fonction de cadre de santé,

- ◆ d'analyser et d'évaluer à l'aide d'outils conceptuels adéquats ainsi que de dégager et de justifier des pistes prioritaires d'actions à mettre en œuvre en ce qui concerne:
 - ◆ les caractéristiques des comportements des personnes et des groupes en contexte organisationnel,
 - ◆ les conditions d'un encadrement de qualité des partenaires de travail en vue de soutenir le développement des compétences professionnelles de chacun,
 - ◆ les besoins de formation,
 - ◆ la démarche managériale (performance, style de leadership, délégation, motivation...),
 - ◆ les conditions de travail au sein d'une unité de soins (conflits...);
- ◆ d'identifier les notions juridiques spécifiques.

Pour la détermination du degré de maîtrise, il sera tenu compte des critères suivants :

- ◆ le niveau de cohérence : la capacité à établir avec pertinence une majorité de liens logiques pour former un ensemble organisé,
- ◆ le niveau de précision : la clarté, l'exactitude et concision au niveau de la terminologie, des concepts et des principes/modèles,
- ◆ le niveau d'intégration : la capacité à s'approprier des notions, concepts et démarches en les intégrant dans son analyse,
- ◆ le niveau d'autonomie : la capacité de faire preuve d'initiatives démontrant une réflexion personnelle basée sur une utilisation réfléchie des ressources et des idées en interdépendance avec son environnement.

4. PROGRAMME

Au départ de situations professionnelles en relation avec la fonction de cadre de santé,

l'étudiant sera capable :

4.1. En psychosociologie appliquée aux relations de travail

- ◆ d'identifier les composantes de la communication en groupe et d'en dégager les enjeux dans le travail d'équipe ;
- ◆ de définir son propre comportement en groupe à l'aide de méthodes pédagogiques (par exemple : jeux de rôle, grilles d'observation, questionnaires,...) ;
- ◆ de définir l'apport de l'analyse systémique dans la compréhension des relations humaines ;
- ◆ d'identifier les mécanismes en jeu dans une réunion et d'en tenir compte comme participant et/ou comme animateur ;

- ◆ de s'interroger sur ce qui se passe, de formuler des hypothèses, de les vérifier et d'agir en fonction de ces vérifications ;
- ◆ d'identifier les propriétés et les avantages d'une communication assertive ou d'affirmation de soi par rapport à d'autres modes de communication ;
- ◆ d'identifier les droits de la personne, les émotions et les modes d'expression de celles-ci tant chez soi que chez les partenaires de travail lors de l'analyse de situations vécues ;
- ◆ d'analyser avec l'aide de grilles de lecture psychologique les caractéristiques du mode de fonctionnement de chacun dans un rôle de cadre ou de gestionnaire d'équipe et de son impact sur autrui ;
- ◆ de déterminer et de mettre en place certains comportements destinés à mieux gérer les relations avec les partenaires de travail.

4.2. En Management

- ◆ de définir les conceptions contemporaines du management ;
- ◆ de décrire la démarche managériale de manière générale et de l'appliquer de manière théorique au secteur des soins de santé ;
- ◆ d'analyser une situation de travail à partir d'outils conceptuels et notamment :
 - ◆ la différence entre management des ressources humaines et management humain,
 - ◆ les conditions de la performance individuelle au travail,
 - ◆ les conditions de la performance des groupes de travail,
 - ◆ les conceptions et styles de leadership appliqués aux tâches de communication, motivation, évaluation,
 - ◆ les besoins du service sur le plan qualitatif ;
- ◆ de dégager des pistes d'action à mettre en œuvre pour faire évoluer favorablement la situation analysée ;
- ◆ de situer et d'investir la fonction de cadre par rapport à la situation de travail ;
- ◆ d'analyser les tâches susceptibles de faire l'objet d'une délégation ;
- ◆ de mettre en œuvre un processus pertinent d'évaluation, de délégation et de contrôle des tâches.

4.3. En gestion des conflits

- ◆ d'analyser et d'établir un diagnostic multidimensionnel des conflits ;
- ◆ d'identifier son mode personnel de résolution des conflits et d'en évaluer l'efficacité à partir de situations vécues.

4.4. En méthodologie de la formation d'adultes

- ◆ d'identifier les profils d'apprentissage et leurs conséquences dans les fonctions de formateur et/ou de tuteur ;
- ◆ d'assurer un encadrement de qualité par la mise en place d'un "coaching" adapté aux différents niveaux d'autonomie des apprenants stagiaires ou jeunes diplômés ;
- ◆ de négocier divers types de contrats dans son rôle de formateur ;
- ◆ d'identifier les différentes étapes d'un processus de formation ;

- ◆ de différencier besoin et demande de formation ;
- ◆ d'analyser un besoin de formation ;
- ◆ de formuler des objectifs et des buts dans le domaine de la formation d'adultes.

4.5. En droit du travail

- ◆ d'identifier les problèmes juridiques liés aux relations du travail ;
- ◆ d'expliciter les principaux aspects du droit du travail notamment :
 - ◆ le contrat de travail,
 - ◆ les relations individuelles et collectives de travail,
 - ◆ les conditions de travail,
 - ◆ les droits et devoirs des partenaires en situation de travail,
 - ◆

5. CHARGE DE COURS

Un enseignant ou un expert.

L'expert devra justifier de compétences particulières issues d'une expérience professionnelle actualisée en relation avec le programme du présent dossier.

6. CONSTITUTION DES GROUPES OU REGROUPEMENT

Aucune recommandation particulière.

7. HORAIRE MINIMUM DE L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

7.1. Dénomination du cours	Classement du cours	Code U	Nombre de périodes
Psychosociologie appliquée aux relations de travail	CT	B	54
Management	CT	B	56
Gestion des conflits	CT	B	12
Méthodologie de la formation d'adultes	CT	B	20
Droit du travail	CT	B	18
7.2. Part d'autonomie		P	40
Total des périodes			200