

Presentation

PMS

PRATIQUE ET
MAITRISE DU
SELF-LEADERSHIP

Méthode créée par NATALE

9 mars 2022



Lorsque les stagiaires réalisent qu'ils ont en eux des compétences insoupçonnées
qui leur permettent de prendre soin d'eux pendant le travail
et d'arriver en forme à la fin de la journée,

Question :

POURQUOI LE SELF-LEADERSHIP ?

Réponse :

**Comment être bienveillant avec son équipe
quand on est malveillant avec soi-même?**

alors une bascule s'opère en eux
qu'ils pérennisent d'eux-mêmes
car leur quotidien devient
tellement plus
confortable
et agréable

*« Vous Natale, vos formations ont ceci de différent qu'elles provoquent des prises de conscience.
Et une prise de conscience, on ne revient jamais en arrière. »* Mme Emilie Carle DRH CH Beauvais 2017

« Une méthode « racine » qui devrait être obligatoire pour tout le personnel » Réflexion d'1/3 des stagiaires à l'issue des formations

SPECIALISTE DU PERSONNEL HOSPITALIER DEPUIS 20 ANS



EFFET BOULE DE NEIGE

SELF-LEADERSHIP

UNIQUE

HAUT DE GAMME

EXCLUSIVE

SUR MESURE

+RESPONSABLE

+AUTONOME

INITIATIVE+

PERSONNALISE

FACILE D'ACCES

PRATIQUE

BANQUE D'OUTILS

LUDIQUE

PERENNE

98% RESULTATS POSITIFS

MODE D'EMPLOI DE SOI

CIBLE

3295

ETABLISSEMENTS DE SOIN

3000

ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS

80% des établissements mettent en œuvre la QVT

POTENTIEL

80% de 3000 établissements = **2400**

2400 X3 formations = **7200**

7200 X3 jours = **21600**

21600 X 1000€ jour = **21 600 000€**

10% (part du haut de gamme) = **2 600 000€**

Si 1% = **1 300 000€**

0,5 % = **650 000€**

CIBLE

600 000

PERSONNES TRAVAILLENT DANS CES
ETABLISSEMENTS

600 000 = 10 000 X

Le nombre de stagiaires que j'ai par an

POTENTIEL

60 000

FORMATIONS 10 STAGIAIRES PAR FORMATION

Formation à 3000€
soit 1000€ X3 jours (mon tarif est de 3800€) :

1% = 600 formations = **1 800 000 €**

0,5%° = 300 formations = **900 000 €**

Etude Permuteo : Les défis des équipes RH 2021 publiée le 21 juillet 2021

★ = Interventions proposées par la méthode PMS



LES TENDANCES 2021 DES PRATIQUES RH DANS LA SANTÉ



LES DÉFIS DES ÉQUIPES RH 2021



43%

La **FIDÉLISATION** des professionnels

24%

Le **RECRUTEMENT** de nouveaux talents

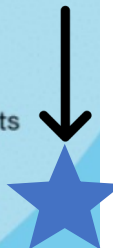
23%

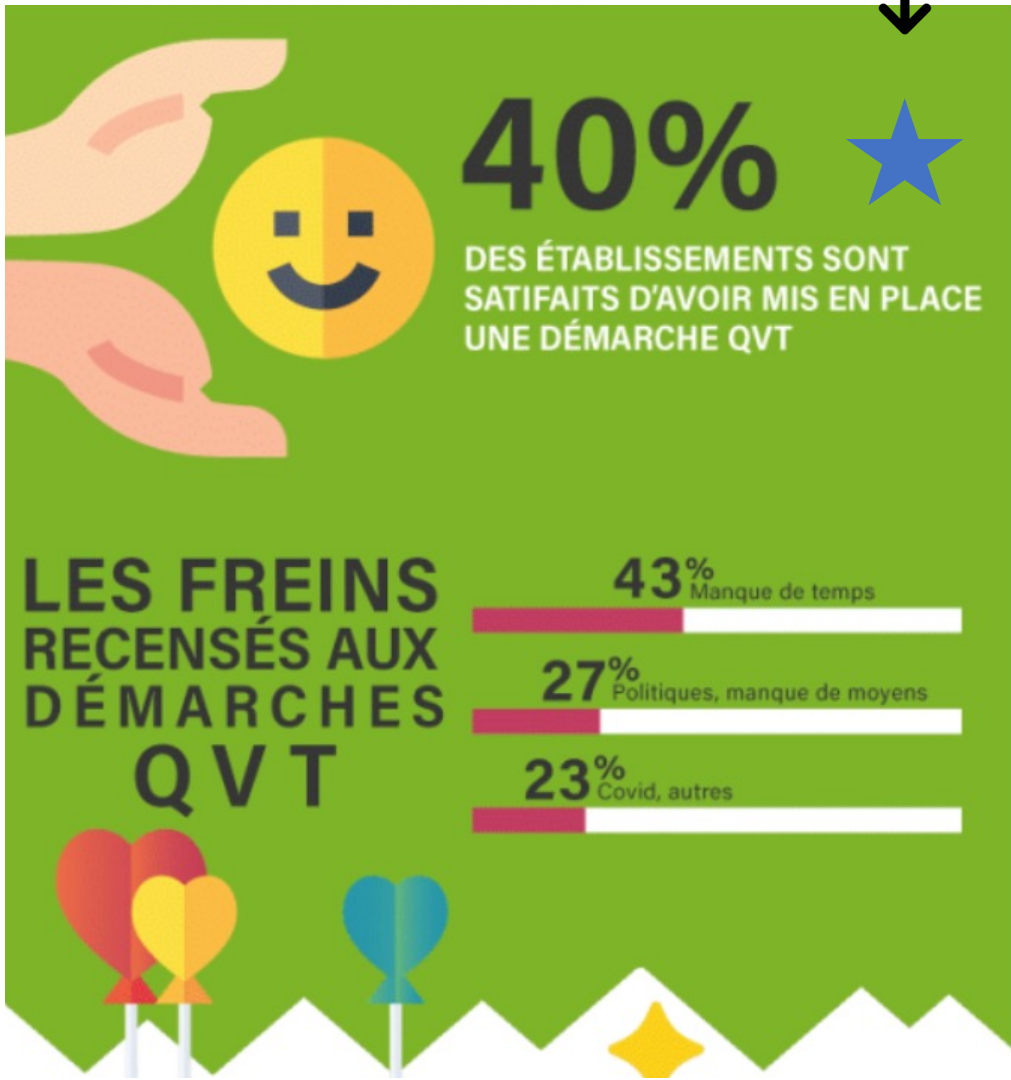
L'amélioration de la **QVT**

8%

Le passage de la notation à l'**ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

2%
Autres



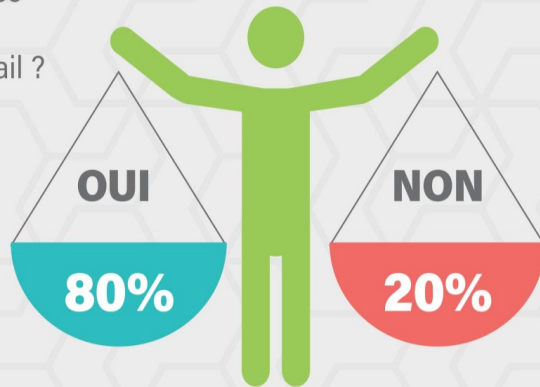


CLASSEMENT DES ACTIONS POUR AMÉLIORER LA MARQUE EMPLOYEUR



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ EN MILIEU HOSPITALIER ?

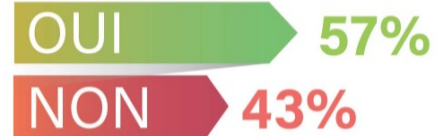
Avez-vous mis en place
UNE DÉMARCHE de
Qualité de Vie au Travail ?



Les objectifs de la qualité de vie au travail (QVT)



Avez-vous obtenu **DES RÉSULTATS** concrets sur ces objectifs ?



LES ACTIONS MISES EN PLACE AUTOUR DE LA QVT

PROXIMITÉ
point régulier sur les difficultés grâce à des temps forts pour améliorer et résoudre les problèmes récurrents.

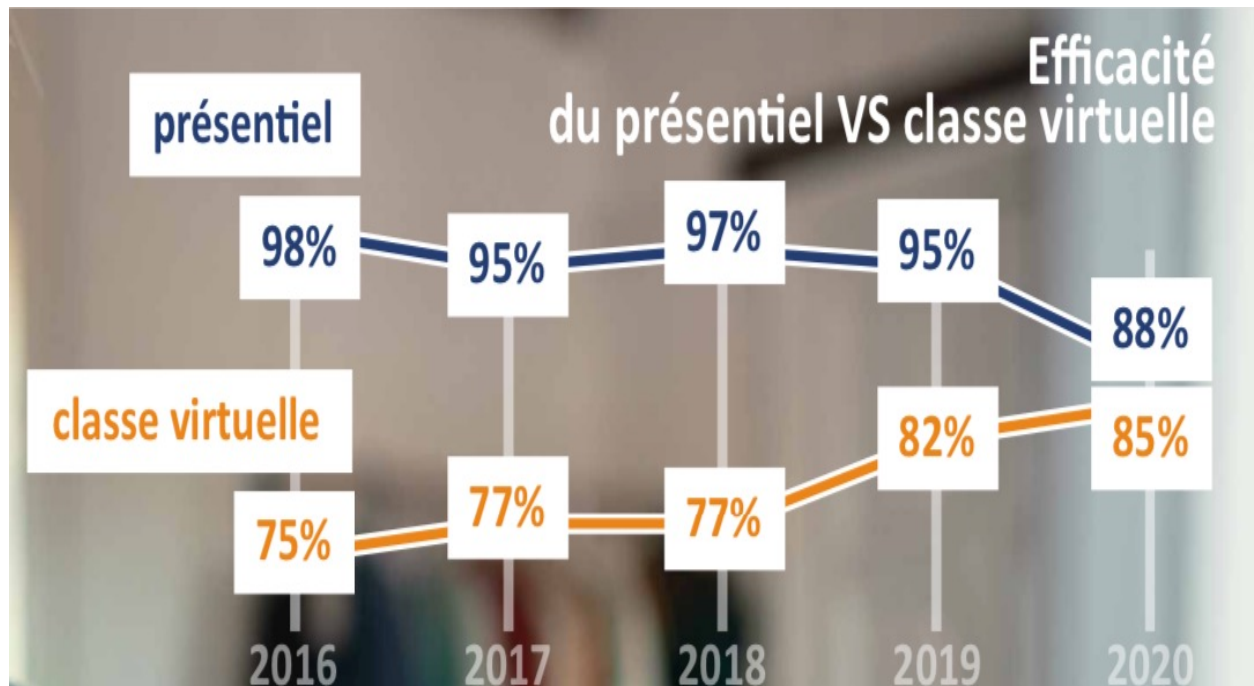
COMMUNICATION
renforcement des supports d'information et nouveaux outils de communication tels que des groupes de discussion comme whatsapp.

LA FORMATION
les agents sont formés sur la gestion du stress, le travail d'équipe mais aussi à la bienveillance, etc.

DES ATELIERS
mise en place de temps de relaxation, de sport, de détente, de sophrologie, de yoga, etc.

SATISFACTION
sondage interne, audit, échange plus régulier et réunion d'information avec différents acteurs de l'établissement.

IMPLICATION
création de groupe risques psycho-sociaux, nomination de pilote dédié à l'évolution des processus sur du temps libéré avec la cellule qualité.

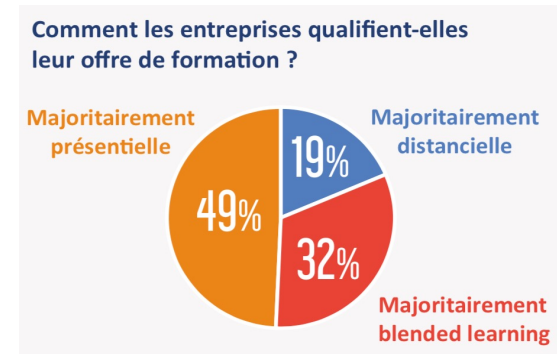


La classe virtuelle de plus en plus proche du présentiel

Au cours de l'année 2020, beaucoup de formations se sont vues basculer à marche forcée du présentiel vers la classe virtuelle. Après plusieurs mois (et 2 confinements), les sondés nous apportent deux enseignements importants.

Tout d'abord, ils continuent de faire progresser leur jugement vis-à-vis de l'efficacité de la classe virtuelle. Malgré quelques déboires techniques ici ou là, des classes virtuelles parfois beaucoup trop longues et certains formateurs peu rompus à ce type d'exercice, la classe virtuelle est jugée efficace à hauteur de 85% (contre 82,7% l'an passé).

Le deuxième enseignement est peut-être encore plus notable. Alors que le présentiel a été impossible à dispenser lors du confinement, on aurait pu s'attendre à ce que cette absence, ce manque, ne fasse que le valoriser davantage. Et bien non, c'est même l'inverse qui s'est produit. Comme si les acteurs de la formation s'étaient rendu compte que le présentiel n'est pas l'alpha et l'oméga de la formation. Cette convergence d'efficacité est à nos yeux un élément fort de l'enquête de cette année.



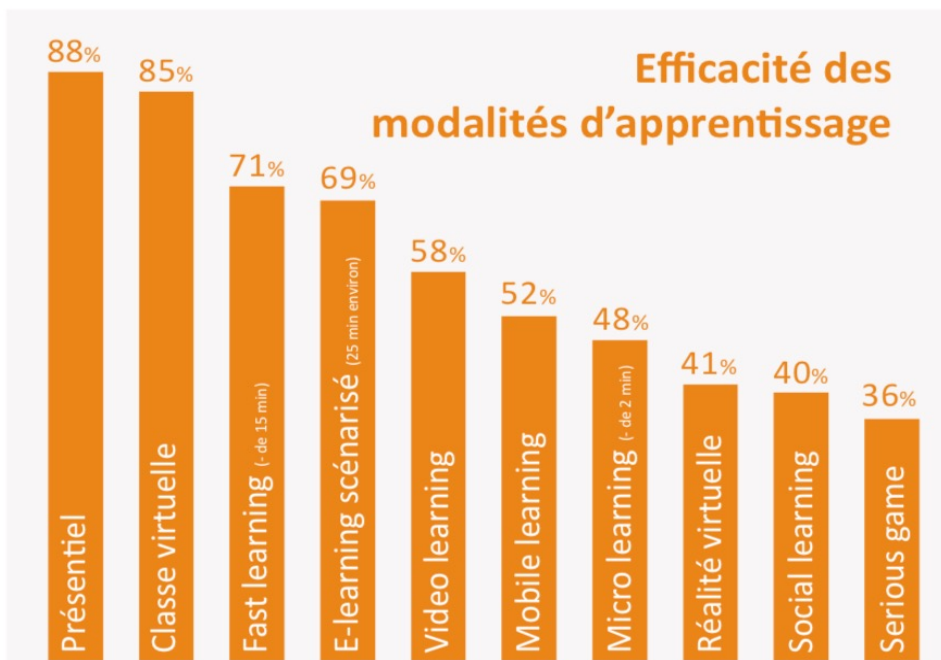
La classe virtuelle, meilleur outil de tutorat

Cette année encore, la classe virtuelle est plébiscitée comme l'outil de tutorat le plus efficace pour accompagner ses stagiaires à distance, loin devant le téléphone qui arrive en 2ème position. Une fois de plus, les outils synchrones caracolent en tête de classement.

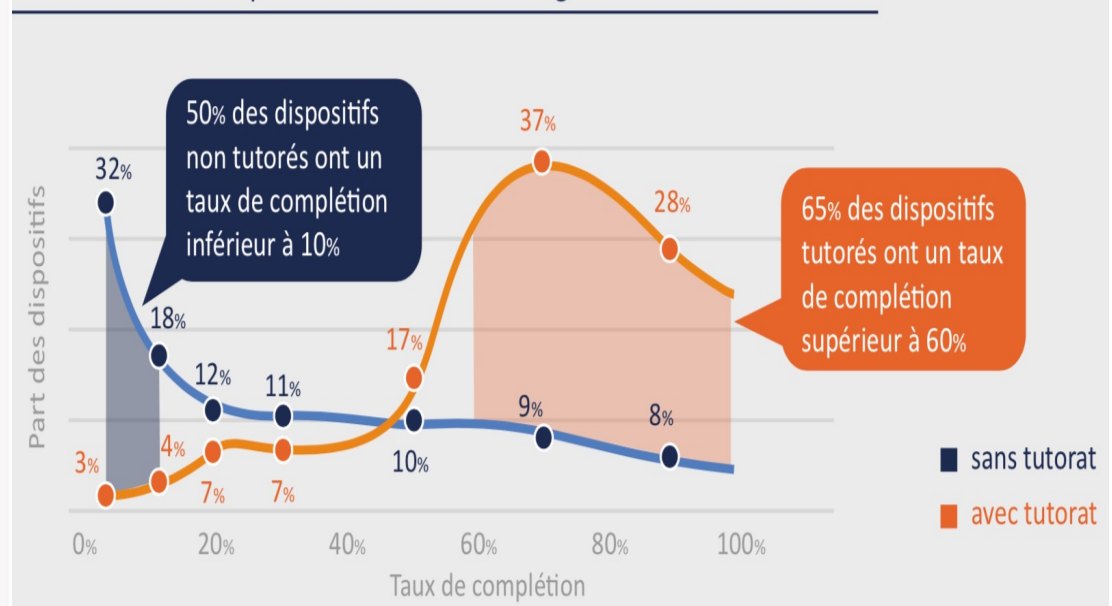
Modalités de tutorat selon leur efficacité

Classe virtuelle	83%
Téléphone	51%
Communauté	43%
Tchat	38%
Email	34%

Les modalités synchrones jugées les plus efficaces



Evolution de la complétion à une formation digitale avec ou sans tutorat



Quelles sont les recettes liées aux créateurs de contenu et aux marques ?

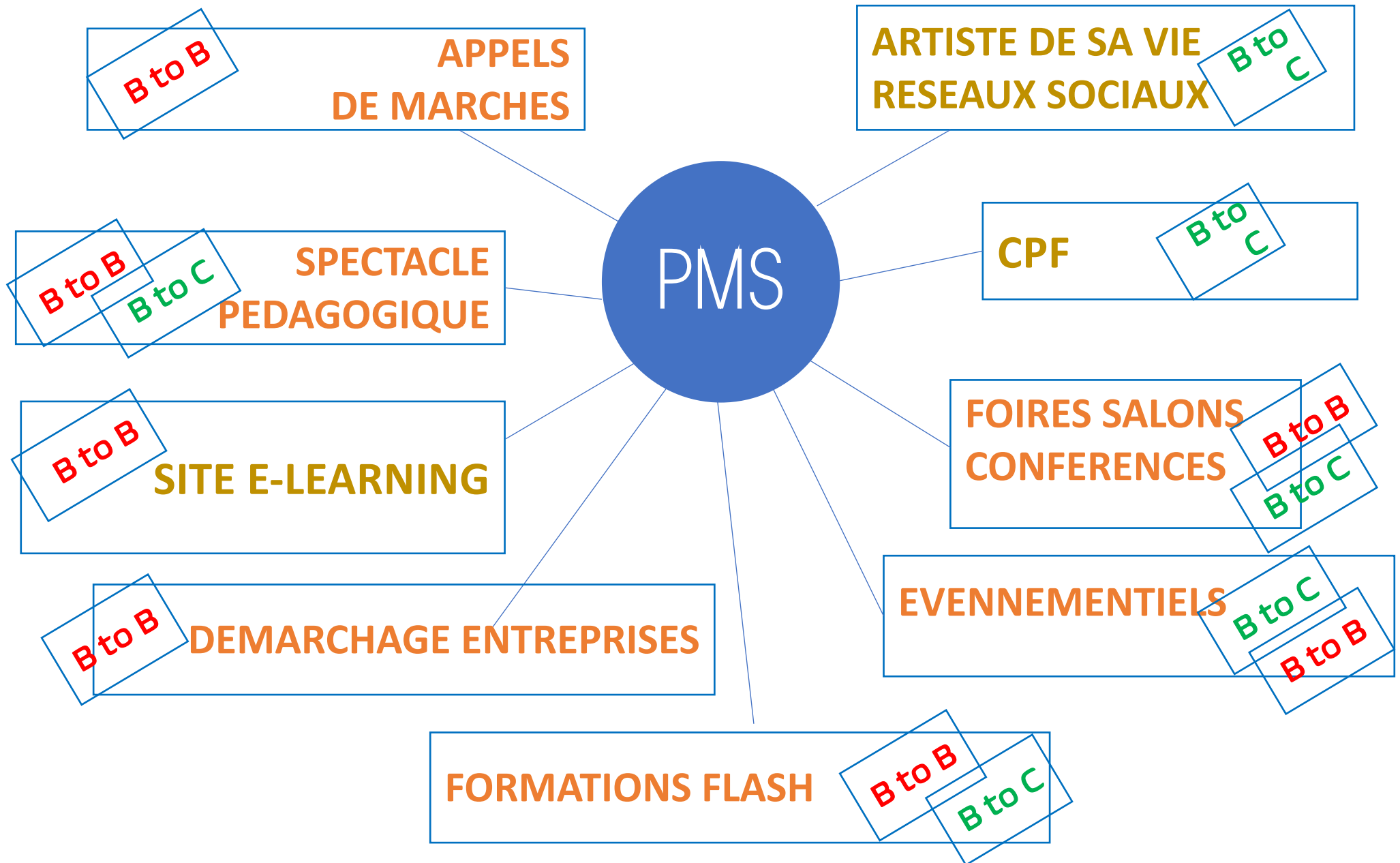
- Selon les informations de Brainwatch en 2020, le nombre de comptes générant des millions de chiffre d'affaires a doublé.
- Selon l'étude statistique de Reech sur l'influence marketing, les créateurs de contenus placent YouTube en 4ème position des plateformes à privilégier, derrière Instagram, Facebook et le blog.
- Kolsquare résume tous les budgets des influenceurs en vigueur en 2020. Par rapport aux autres plateformes, YouTube possède une grille tarifaire différente:
 - Pour un nano influenceur (0 à 10 000 abonnés) : entre 0 et 2000 € par vidéo
 - Pour un micro influenceur (10 000 à 100 000 abonnés) : entre 2000 € et 8000 € par vidéo
 - Pour un macro influenceur (plus de 100 000 abonnés) : entre 8000 € et 15 000 €
 - Pour un top influenceur (plus de 500 000 abonnés) : entre 15 000 € et 45 000 €
 - Au delà de 3 millions d'abonnés : de 45 000 € à plusieurs centaines de milliers d'euros

	INSTAGRAM		TWITTER	FACEBOOK	SNAPCHAT	YOUTUBE
	POST	STORIES				
NANO (0 À 10K)	0 - 120€	0 - 60€	0 - 50€	0 - 100€	0 - 100€	0 - 2000€
MICRO (10K À 100K)	120 - 1500€	60 - 1000€	50 - 500€	100 - 1000€	100 - 800€	2000 - 8000€
MACRO (+ DE 100K)	1500 - 4000€	1200 - 3500€	500 - 1000€	1000 - 3000€	800 - 2000€	8000 - 15 000€
TOP (+ DE 500K)	4000 - 20000€	3500 - 18000€	1000 - 8000€	3000 - 15 000€	2000 - 10 000€	15 000 - 45 000€
AU-DELÀ DE 3 MILLIONS D'ABONNÉS	20 000 À PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIERS D'€	18 000 À PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIERS D'€	8000 À PLUSIEURS DIZAINES DE MILLIERS D'€	15 000 À PLUSIEURS DIZAINES DE MILLIERS D'€	10 000 À PLUSIEURS DIZAINES DE MILLIERS D'€	45 000 À PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIERS D'€

Contexte & Ambitions

- Les interventions basées sur la méthode PMS ont débuté en 2001 à l'hôpital de Saint-Anne, à la demande de la DRH Mme Launay, afin de [lutter contre le stress du personnel soignant](#). Elles se sont poursuivies dans d'autres hôpitaux faisant [OXYGENE O le spécialiste du personnel hospitalier depuis 20 ans](#).
- Les interventions ont ciblé des [populations cadres et non cadres](#)
- Elles se sont déroulées au sein d'établissements hospitaliers, car la [Qualité de Vie au Travail](#) est un des enjeux majeurs de ce secteur* mais la PMS a vocation à être déployée auprès de [tous les collaborateurs des entreprises pour lesquelles la QVT est un enjeu](#)
- La méthode PMS, avec [98% de résultats positifs à long terme et son effet boule de neige constant](#), apparaît comme une méthode d'excellence qui infuse le personnel bien au-delà des stagiaires et en fait une méthode [« racine »](#), un mode d'emploi de soi préalable à tout type de formation
- Avec les évolutions du secteur hospitalier [les formations s'adaptent aux besoins des clients afin de proposer des formats et des produits « sur mesure »](#).
- La méthode PMS est dans son approche, comparable aux IFS (Internal Family System) ou à la CNV (Communication Non Violente) qui sont [déployées à large échelle](#) grâce à des [mécanismes de certification](#)
- L'objectif est donc, grâce à un [processus de certification de formateurs](#), de déployer cette approche, à large échelle, dans un premier temps [au sein du secteur hospitalier, puis au-delà, entreprises, cpf, tout public](#)

Pistes commerciales



Produits & Formats (1/2)

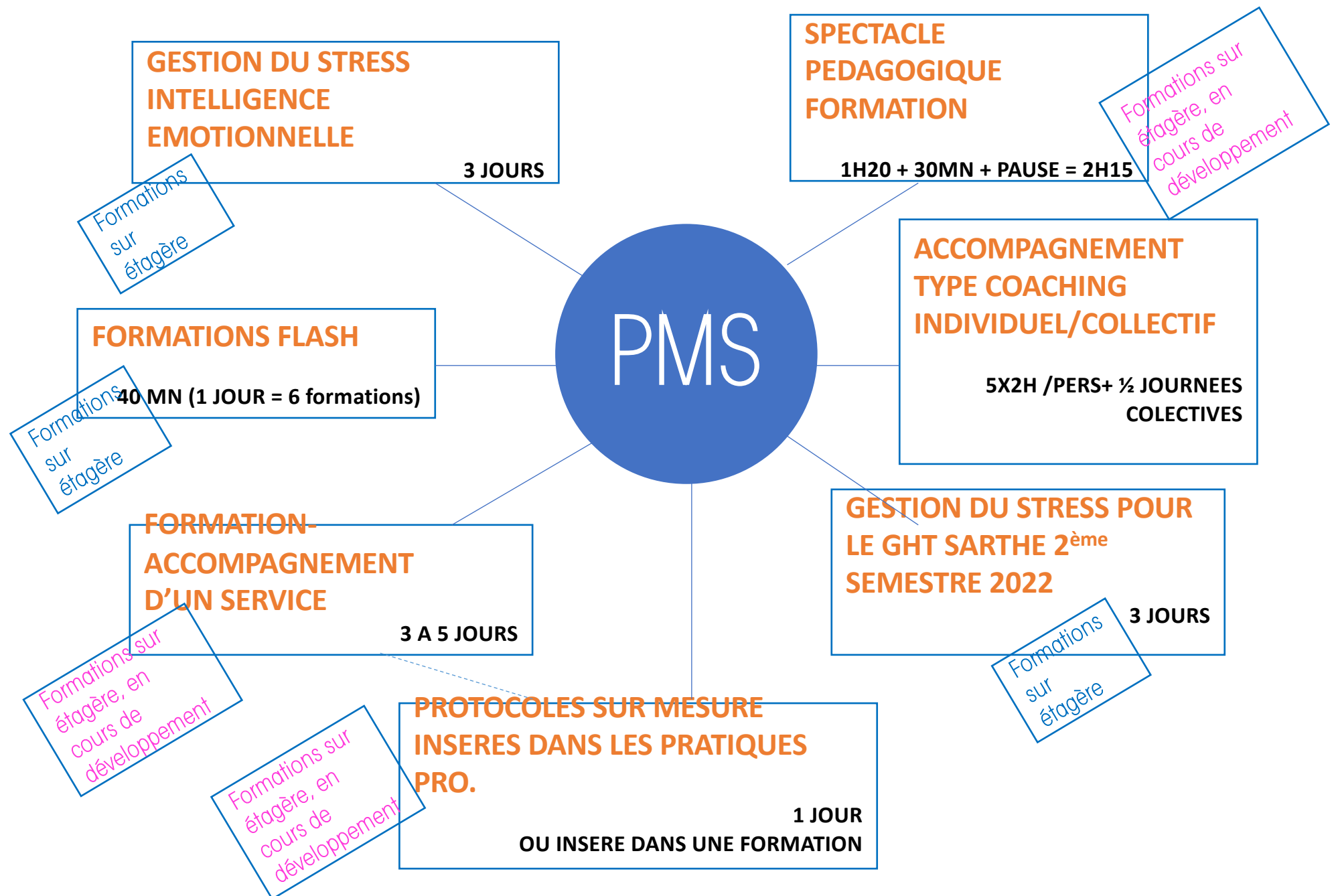
La méthode PMS est dispensable à partir de produits « sur étagère » dont certains ont déjà été largement commercialisés :

- Des formations de 3 jours Niveau 1 (possibilité d'un niveau 2 avec 3 jours supplémentaires)
- Des formations flash de 40 minutes dans les services (soit 6 formations en 1 journée)
- Une formation-accompagnement de 3 à 5 jours dans les services des Managers et des collaborateurs.
- Des protocoles PMS sur-mesure insérés dans les pratiques professionnelles. Entre 3 et 5 interventions sont prévues en 2022, elles pourraient être complétées par des formations post protocole (2-3 journées de formation)
- Spectacle pédagogique (Octobre 2022 – Le Mans)
- Self-leadership dans le management : Accompagnement de type coaching, individuel et collectif des cadres ou « faisant fonction » .

D'autres, sont quant à elles commandées mais non encore déployées :

- Formations gestion du stress Groupement des Hôpitaux Territoriaux de la Sarthe : un appel d'offre pour 20 formations de 3 jours, devrait être lancé au second semestre 2022

PRODUITS DE LA FORMATION PMS DEPLOYES ET EN COURS

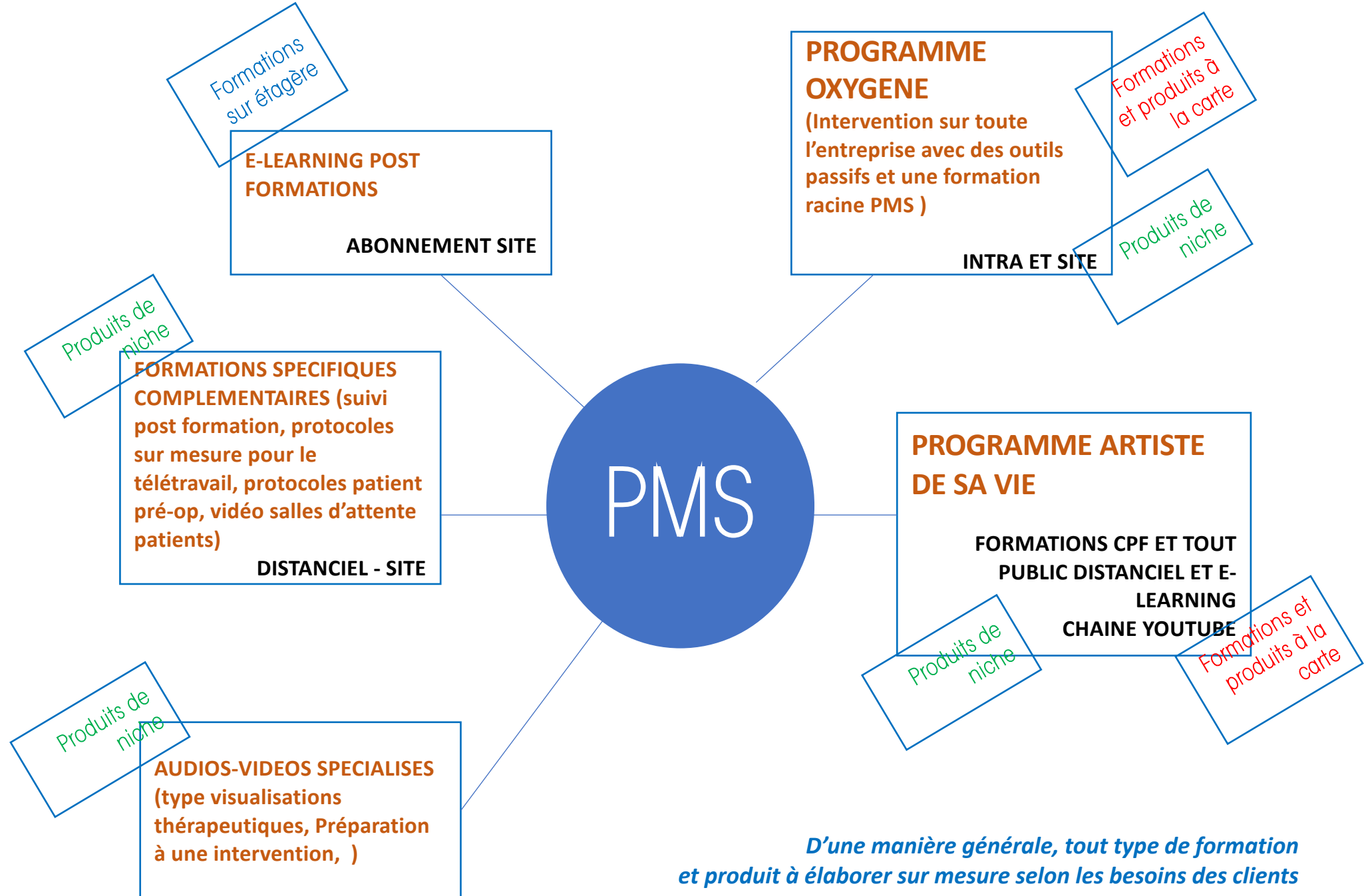


Produits & Formations à venir (2/2)

La méthode PMS est également déclinable sous forme de **prestations « sur mesure »**

- **Des modules e-learning post formations** présentiels (abonnement) afin d'ancrer les bonnes pratiques
- **Des produits spécialisés : PMS audio ou vidéo**
 - Ex : Visualisations thérapeutiques – Reconstruction ou préparation aux interventions médicales
- **Le programme « Oxygène »** : une combinaison d'interventions « passives » (vidéos, sms, banderoles, calendriers, site, livre...) qui visent à transformer les valeurs comportementales d'une entreprise et s'agissant des hôpitaux, à les transformer en centre d'éducation/prévention. Déjà testés au CH Beauvais : **Outils pédagogiques passifs** messages banderoles dans l'hôpital et mémos nuanciers pour les cadres.
- **Le programme « Artiste de sa vie »** : ateliers ou formations distancielles & e-learning consistant à adapter et utiliser des pratiques de pointe de l'artiste dans le processus PMS. Audios et vidéos.
- Le programme « Artiste de sa vie » peut aller jusqu'à un accompagnement quotidien type **partenariat d'action**, accompagné d'esquisses dynamiques.

PRODUITS DE LA FORMATION PMS A DEVELOPPER



QUESTIONS A DELPHINE LAUNAY DRH CH LE MANS

-J'imagine que tu as un réseau de DRH ou directeurs dans le secteur hospitalier qui ont la même politique QVT que toi. Sont-ils nombreux ? Globalement quelle est la taille des hôpitaux dans lesquels ils sont en fonction ?

Avez-vous les mêmes actions QVT ? Lesquelles ?

Par délégation de la Direction générale, tous les DRH et Directeurs de affaires médicales (qui sont en charge des médecins) doivent mettre en œuvre une stratégie QVT car cela fait partie des critères de certification des établissements de santé de la Haute Autorité de Santé (les établissements sont soumis à une visite de certification tous les 4 ans). Cette politique peut être plus ou moins développée selon les établissements (en fonction des moyens, de la volonté...). La crise sanitaire a remis en avant l'intérêt de cette politique, mais depuis 2 ans cela n'a pas été la priorité des établissements qui ont été en gestion de crise permanente.

Les actions peuvent être variées. Mais ce qui ressort c'est qu'il est important de mettre en place des actions de prévention primaire (dans les organisations de travail même) et de prévention secondaire (donner les moyens aux personnes de mieux gérer les difficultés, et cela peut passer par de la formation). Cf le diapo que j'ai envoyé.

Il y a souvent des réunions de DRH par région mais avec bcp de difficultés à se réunir dans le contexte. Et le sujet n'était pas prioritaire ces 2 dernières années.

-Quels sont les indicateurs de succès ou curseurs d'amélioration perçus ou tangibles après mes formations autres que les questionnaires de satisfaction de fin de formation ?

Effet de bouche à oreille auprès des cadres pour l'inscription aux formations. Effet boule de neige.

Effet de solidarité entre les participants. Responsabilité accrue de leur bien-être.

-Le monde de la formation est en plein changement. Penses-tu que des formations sur mesure, ou atypiques*, ou très spécialisées, correspondent à un besoin réel et complémentaire face à des formations plus "standardisées" ?

Dans quelle mesure ? Ce type d'action correspond t-il à une tendance actuelle, a t-il un vrai avenir ?

**Formations atypiques : spectacle pédagogique, interventions minutes dans les services, formation-accompagnement (cadre-équipe) dans un service et son principe de mixage mini formation et accompagnement pendant le travail , des protocoles bien être créés "sur mesure", des suivis des stagiaires ou équipes par whatsapp...*

Il manque toujours du temps pour les formations standard (difficulté à détacher les agents des services), donc toute forme innovante (interventions minute, mais aussi formats numériques à mettre à disposition sur une plateforme...) est bienvenue. Mais il est important de pouvoir valider une formation avec les critères qui le permettent.

- Des outils de "formation passifs" ont-ils un avenir ? type banderoles, robot réunion, audios et vidéos à diffuser dans l'hôpital, pop-up sur l'extranet...

Oui absolument

-Des actions de sensibilisation pouvant aller à des mini formations, type évènements, animations, conférences... Es-tu en mesure d'attendre des propositions de ce type auprès d'organisme de formation « atypique » ?

Oui mais attention il est difficile de mobiliser si ce n'est pas du temps de travail. Et donc pas facile à organiser.

-L'idée que l'hôpital représente pour le public aussi un espace de prévention et de transmission type pratiques bien être, suscite-t-elle de l'intérêt ? Ou pourrait susciter de l'intérêt ?

Cela peut être intégré à la politique de Santé publique et de prévention dans l'établissement, qui est plus large.

-Ton avis sur l'e-learning ? Complet ? mixé avec du présentiel ?

C'est un des outils d'avenir. Mais souvent plus adapté à des formations techniques. Donc c'est probablement effectivement à mixer avec du présentiel pour tes formations.

-Quelles amplitudes prennent aujourd'hui sur les plateformes d'achat de formation auprès de RH qui appliquent la QVT? Je ne saisis pas bien la question. Ce qui est sûr c'est que les achats de formation sont de plus en plus massifiés du fait de l'application du Code des Marchés publics et du regroupement des établissements dans les GHT (Groupements Hospitaliers de Territoire).



Tarifs & Chiffre d'affaire réalisé

Voir Fichier Excel reflétant les données du document Word.

Interventions réalisées sur sur la période 2014-2021 les établissements de Beauvais et du Mans

Année	Jours de formation	Nombre de stagiaires	Chiffre d'Affaire
2014	28	84	25 171
2015	32	96	53 318
2016	35	144	45 325
2017	33	408	51 002
2018	58	384	57 673
2019	53		48 118
2020	-	-	0
2021	42	72	?
2022			

Le taux de facturation est compris entre 1 000€ et 1 400€/jour ou 181€/h

Perspectives

- L'ambition d'Oxygène O, moyennant la formation et la certification de formateurs, est dans un premier temps, de déployer ces pratiques plus largement au sein du secteur hospitalier, un marché connu et porteur, puis d'élargir à toutes les entreprises sensibles à la Qualité de Vie au Travail et à de nouvelles approches
- Le secteur hospitalier rassemble en effet environ 3295 établissements, soit de l'ordre de 600 000 collaborateurs, ce qui constitue un large vivier
- C'est un secteur qui a été largement éprouvé par la crise COVID, engendrant selon les études (Source DREES) une augmentation de l'absentéisme, de l'ordre de 10 % en moyenne, absentéisme déjà supérieur dans ce secteur, à la situation des autres secteurs (10 jours d'arrêt maladie par an vs 7,9 jours)
- Selon une étude publiée en juillet 2021* (voir Annexe 1) la QVT est dans le top 3 des enjeux RH du secteur hospitalier, 80% des personnes interrogées ont mis en place une démarche QVT, notamment des formations et des ateliers, 57% constatent des résultats concrets, avec un frein : le manque de temps, auquel les prestations PMS ont été adaptées

*Etude Permuto : Les défis des équipes RH dans le milieu sanitaire 2021 - [\[INFOGRAPHIE\] Les défis des équipes RH 2021 - PERMUTEO](#)

Approche proposée

2022

Priorités B to B santé

- Production du produit d'appel spectacle pédagogique SP
- 1ers protocoles sur mesure
- Copyright PMS
- Industrialisation de la méthode
- Site PMS pour le futur e-learning
- Commercialisation B to B : SP et formations (CH le Mans et Clientèle Phratrie)
- Réponse appel de marche Sarthe
- Commercialisation produit d'appel SP

2023

Priorités B to B santé et B to C

- Formation formateurs
- Communication B to C : animation chaine Artiste de sa vie
- Création de contenus vidéos pour e-learning et chaine youtube
- Qualiopi CPF
- Commercialisation B to B des formations sur étagères
- Réponse Appels de Marché
- Spectacle pédagogique à Avignon

2024

Priorités B to B tout secteur d'entreprise

- Commercialisation B to B et B to C
- Formation de formateurs en vue du secteur entrepreneurial futur
- Communication chaine
- Vente du SP en inter par région
- Formations d'équipes artistiques pour le SP
- Ecriture du SP 2^{ème} épisode