

Formation

Le *Lean Healthcare* – L'application du modèle Toyota dans le secteur de la santé

But

L'approche Toyota (ou *Lean Healthcare*), préconisée par le MSSS et utilisée de plus en plus dans le monde, est reconnue comme une façon puissante de réduire la **charge de travail** et de diminuer le **gaspillage** tout en améliorant la **qualité** et la **sécurité** des services à la clientèle. Le but de la formation est de comprendre cette méthode pour entreprendre des projets d'amélioration ou y contribuer et pour développer ou renforcer une culture d'amélioration continue dans son service ou sa direction.

Durée : 1 jour

Objectifs

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Illustrer les bénéfices, par des exemples concrets, de l'approche Toyota sur la qualité, la sécurité, l'efficacité et l'efficience des services
2. Présenter les fondements et principes de l'approche d'amélioration continue du modèle Toyota
3. Donner des exemples d'application des principales méthodes et des principaux outils de l'approche Toyota
4. Résumer les conditions gagnantes requises pour l'implantation d'une approche Toyota dans le secteur de la santé
5. Apprécier les implications d'un projet d'amélioration selon l'approche Toyota et choisir la stratégie de démarrage la plus appropriée à son contexte

Responsable : Pierre Joron, Vice-président principal Stratégie et services-conseils



Pierre Joron détient une expérience de près de trente-cinq années en gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines acquise principalement dans le milieu de la santé, dont les dernières années à titre de consultant senior au sein d'un grand cabinet privé.

Son cheminement de carrière lui a permis de toucher à toutes les dimensions de la gestion des ressources humaines et de développer une grande expertise en gestion des relations de travail, du développement organisationnel et du changement. Il s'intéresse depuis plusieurs années à la mesure de la performance de la gestion des ressources humaines.





Tant comme praticien que comme consultant, il a contribué au développement d'une gestion des ressources humaines à valeur ajoutée et alignée sur les enjeux organisationnels. Il a également été associé de près à la décentralisation de la gestion des ressources humaines et à l'optimisation de la fonction RH dans les organisations.

Quiz – testez vos connaissances

Encerchez la réponse de votre choix.
Le solutionnaire se trouve au verso.

- | | |
|---|--|
| 1. Réduction du délai de ____ % pour obtenir des instruments décontaminés et stériles. (Kingston General Hospital, Ontario) | 30 % 50 % 70 % |
| 2. Réduction du délai de ____ % pour obtenir des résultats de laboratoire sans ajout de personnel. (Alegent Health, Nebraska) | 40 % 60 % 75 % |
| 3. Augmentation de la satisfaction du personnel dans les démarches de Lean Healthcare. | Oui Non |
| 4. Réduction du temps d'attente des patients pour une opération orthopédique passant de 14 semaines à _____. (ThedaCare, Wisconsin) | 3 semaines 10 jours 31 heures |
| 5. Amélioration de la qualité des repas servis aux patients. | Oui Non |
| 6. Économies annuelles de ____ million(s) de dollars provenant d'ateliers d'amélioration réinvestis dans les soins aux patients. (Park Nicollet Health Services, Minnesota, 426 lits) | 1 million \$ 3 millions \$ 7,5 millions \$ |

Contenu et méthodes pédagogiques

| Modules | Contenu | Méthodes pédagogiques |
|---|--|---|
| MODULE 1 Les bénéfices  | <ul style="list-style-type: none"> » Historique de l'approche dans le milieu de la santé. » Définition. » Illustration de résultats frappants en santé. | <ul style="list-style-type: none"> » Exposé et discussions » Exercices » Quiz |
| MODULE 2 Les fondements  | <ul style="list-style-type: none"> » La philosophie sous-jacente. » Les 4 fondements de l'approche. » Les 14 principes de gestion de base. » L'approche Kaizen. » Comment l'implantation de l'approche Toyota dans une organisation diffère d'un simple projet d'amélioration. | <ul style="list-style-type: none"> » Exposé » Autodiagnostic de mon service et de mon organisation » Atelier débat sur les manifestations de ces fondements pour les clients, les employés et les fournisseurs |
| MODULE 3 Les méthodes et les outils, leurs avantages et pertinences  | <ul style="list-style-type: none"> » Roue de Deming. » Analyse de la valeur ajoutée. » Juste-en-temps. » Kanban. » SMED (temps de préparation). » 5 S. » Standardisation des méthodes de travail. | <ul style="list-style-type: none"> » Exposé et illustration des applications » Analyses de cas » Exercice d'appariement des méthodes/outils pour certains types de problèmes |
| MODULE 4 Les conditions gagnantes  | <ul style="list-style-type: none"> » Les éléments requis au niveau de : <ul style="list-style-type: none"> • la culture de l'organisation; • le leadership; • la gestion du changement. » Les risques associés à une telle démarche. » Les impacts à anticiper. | <ul style="list-style-type: none"> » Exposé » Autodiagnostic » Exercice d'analyse des impacts et risques |
| MODULE 5 La mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> » Le cadre de référence de l'Institute for Healthcare Improvement de Thomas Nolan pour réussir des changements. » Le choix des projets d'amélioration et l'appréciation de l'ampleur. » La mobilisation et le choix de la stratégie gagnante. » Les 7 étapes de mise en œuvre. » Le démarrage d'un projet (rôle, leadership, soutien, communication...). » La pérennité et la généralisation. | <ul style="list-style-type: none"> » Exposés » Expérimentation d'une fiche de projet d'amélioration |

Réponses au quiz

1. 70 % 2. 60 % 3. Oui, cela permet aux employés de proposer des idées d'amélioration et d'être impliqués dans les décisions
 4. 31 heures 5. Oui 6. 7,5 millions \$

Pour en savoir plus

Par téléphone

514 286-8212 ou 418 681-7733
 Sans frais : 1 800 499-8896

Par courriel

sac@cfcdolmen.com