

Être Faisant Fonction de Cadre de Santé : bases du management

MANAGEMENT

Ref : MGTHP04H



Compétences visées

Assurer la prise de fonction de cadre de santé en se positionnant dans l'organisation, en communiquant de façon professionnelle, en régulant les situations difficiles et en animant/pilotant l'équipe au service de la qualité et de la continuité des soins.

Module 1 - Faisant Fonction Cadre : se positionner et s'affirmer

Assurer sa mission de Faisant Fonction Cadre en sachant se positionner et s'affirmer

- La nouveauté du rôle de manager :
 - le passage d'une culture métier à une culture managériale, les attentes de l'institution,
 - les spécificités de la fonction d'encadrant de proximité,
 - les rôles (pilotage, régulation, animation, développement) et les missions.
- La transition du contexte d'exercice à une vision managériale :
 - les enjeux du secteur santé : usagers, qualité-sécurité, contraintes RH,
 - les lectures de situations managériales types : priorisation, arbitrages.
- La découverte de son style managérial :
 - les styles managériaux et la logique de maturité,
 - les postures : impacts sur l'équipe et sur la mission,
 - la hiérarchie, l'autorité, la légitimité: comment « tenir le cadre ».
- Les points 1–2 de la frise MY WAY : « mon rôle, mes limites, mes priorités de prise de poste » et 2 situations où je dois « tenir le cadre ».

Module 2 - Communication managériale efficace

Mobiliser une communication professionnelle efficace

- Les relations adaptées aux situations professionnelles (Analyse Transactionnelle) :
 - les états du moi : repérer ce qui se joue (sans jargon inutile),
 - les transactions parallèles/croisées : éviter les escalades,
 - la structuration du temps et les jeux psychologiques : triangle de Karpman,
 - les positions de vie : posture relationnelle et impact.
- La reconnaissance et la gestion des émotions :
 - les émotions de base, les signaux corporels, les besoins associés,
 - les techniques de régulation en situation.
- La communication managériale efficace :
 - l'intention, l'objectif, le résultat attendu : pourquoi et pour quoi communiquer,
 - la communication *versus* l'information,
 - la prise de parole ciblée : cible, message, canal,
 - le savoir-faire : écoute, reformulation, synthèse, questionnement,
 - les outils supports,
 - la communication en crise : rumeur, faits, messages stabilisateurs.
- Les points 3–4 de la frise MY WAY : « mon style de communication sous pression » et 2 scripts prêts à l'emploi (recadrage, annonce, rumeur).

Module 3 - Situations difficiles : négocier, réguler, restaurer

Savoir négocier les situations spécifiques ou délicates

- Le diagnostic des difficultés au travail :
 - les difficultés relationnelles : conflits, management d'anciens collègues,
 - les difficultés organisationnelles : temps de travail, flux, surcharge, priorités,
 - les difficultés économiques : contraintes de moyens et arbitrages.
- L'intelligence relationnelle :
 - la maîtrise des émotions, l'écoute compréhensive, l'affirmation de soi.
- L'assertivité et la dynamique de confrontation :
 - les questions utiles, la négociation, la médiation,
 - la symétrie des attentions : attentes et besoins des parties prenantes.
- Les éléments managériaux (cadre, règles du jeu, outils) :
 - le permis et l'interdit, le licite et l'illicite : tenir le cadre,
 - l'argumentaire du pourquoi et la pédagogie du comment,
 - la créativité et l'innovation dans la résolution,
 - les espaces de discussion, la délégation,
 - les « 3P » : protection, permission, puissance.
- Les points 5–7 de la frise MY WAY : « ma situation difficile prioritaire » et le plan d'actions en étapes (diagnostic, messages, acteurs, escalade si besoin).

Objectifs complémentaires

Module 4 - Animation d'équipe : engagement, confiance, motivation

Assurer l'animation des équipes en développant ses compétences

- Les rituels de pilotage du cadre de proximité :
 - le traitement des points critiques et des dysfonctionnements avant qu'ils ne deviennent des crises : répartition et ajustements, alertes et besoins,
 - la revue de la charge versus les ressources, les zones à risque, les règles d'équité.
- L'animation d'une équipe, engagement, confiance et coopération :
 - l'implication et l'engagement : conditions de mobilisation d'une équipe en contexte de contraintes,
 - les relations d'entente et de confiance : composantes de l'intelligence émotionnelle et repères du management bienveillant (version opérationnelle),
 - la valorisation du collectif pour mieux travailler ensemble : reconnaissance individuelle et collective (14 actions),
 - les 12 comportements qui stimulent la confiance : donner du sens, tenir parole, décider et expliciter les arbitrages,
 - les entretiens collectifs et individuels pour prévenir les tensions, soutenir le développement et féliciter.
- La délégation structurée pour responsabiliser :
 - les 5 cases : objectif, périmètre, moyen, critères de réussite, de revue,
 - le point de contrôle : jalons, sécurisation sans prendre la main.
- La complémentarité des personnalités, équilibre libertés/contraintes :
 - les ressources et les « capacités cachées »,
 - l'équilibre entre les libertés et les contraintes : niveau d'autonomie selon les compétences et le contexte de chacun,
 - les objectifs pertinents et motivants : clarté, réalisme, critères de réussite.
- Les points 8–10 de la frise MY WAY : « mon plan d'animation 30-60-90 jours » (rituels, règles, reconnaissance, accompagnement) et 3 engagements managériaux.

Méthodes

- Apports théoriques, méthodologiques.
- Mises en situations.
- *Escape game* (jeu d'évasion)
- Autodiagnostic.
- Jeux de rôle.

Personnes concernées

Professionnel Faisant Fonction de Cadre de Santé.

Valeur ajoutée

Ce parcours accompagne la transition du professionnel expert vers la fonction de cadre de santé en sécurisant les fondamentaux indispensables à la prise de poste : se positionner, communiquer, réguler, animer et mobiliser les équipes. Conçu comme une trajectoire progressive, il s'appuie sur des situations réelles, des décisions prises sur le terrain, ainsi que sur des temps de retour et d'ajustement favorisant l'ancrage des apprentissages. La « Frise MY WAY », véritable fil rouge du parcours, est enrichie à l'issue de chaque module afin de consolider l'identité managériale du participant et de transformer les apports en comportements et décisions concrètes.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **30/03/2026**