



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année :

Parcours compétences managériales : des fondamentaux à l'expertise - FORMATION

Réf. : MGTHP01A



Compétences Visées

Créer les conditions de la performance managériale en développant des compétences-clés.

Objectifs, Contenus

MODULE 1 : Les fondamentaux du management

Stabiliser ses connaissances, se projeter dans la formation à partir d'un autodiagnostic individuel

- Les notions fondamentales sur le management : grands courants, fonctions du management, complexité et approche systémique de son environnement;
- L'évolution du management à l'hôpital ces dernières années et son ouverture sur le territoire, les GHT.
- Les attentes de l'institution vis-à-vis du cadre de proximité.
- Les « enveloppes identitaires » du manager.
- Les écarts entre travail prescrit, travail réel, travail vécu : test de positionnement.
- Les résultats du test de positionnement et les axes de développement à prévoir : objectifs de progrès.

MODULE 2 : L'agilité et l'innovation managériales

Créer des conditions pour le développement d'une équipe performante

- L'atelier 1, évoluer du manager au leader :
 - le manager et le leader,
 - les stades de développement du manager,
 - l'identité managériale,
 - le cycle de l'autonomie,
 - la notion de pensée complexe, de systémie et de management agile,
 - la posture et les pratiques éthiques.
- L'atelier 2, développer la Qualité de Vie au Travail :
 - les signes du plaisir au travail,
 - la qualité de vie et la reconnaissance au travail,
 - le développement d'un leadership humaniste et éthique,
 - les méthodes innovantes et valorisantes.
- L'atelier 3, révéler et mobiliser les talents d'une équipe :
 - la définition du talent : inné ou acquis,
 - l'alliance d'une compétence et d'un talent génératrice d'un point fort,
 - l'autodiagnostic pour découvrir ses talents,
 - les stratégies managériales d'expression et de combinaison des talents au sein d'une équipe.
- L'atelier 4, créer une équipe impliquée et mobiliser les compétences individuelles :
 - les notions de motivation, d'implication et de performance,
 - le développement des compétences individuelles et collectives au service de la mission du service et des soins (DPC...),
 - les espaces de discussion sur le travail, les apports du coaching pour une équipe performante.
- L'atelier 5, accompagner le changement :
 - la finalité et la déclinaison à l'hôpital de la démarche projet,
 - les points-clés de la conduite de projet et de l'accompagnement du changement,
 - les principes et les démarches : d'une démarche « planification » à une démarche systémique et agile,
 - les différents outils et le choix d'outils à expérimenter ou à mettre en pratique pour accompagner les changements.
- L'atelier 6, savoir définir des indicateurs et créer son tableau de bord :
 - la notion de mission du service et de vision,
 - les critères définis par la vision et leur déclinaison en indicateurs,
 - la création d'un tableau de bord intégrant les indicateurs de prestation, les indicateurs de Ressources Humaines, les indicateurs de management.

Objectifs, Contenus (suite)

Manager au quotidien : posture et outils

- L'atelier 7, animer une équipe :
 - la notion d'équipe : stades de développement, collaboration et coopération,
 - les concepts autour du travail et les outils pour donner valeur et sens au travail (Dejours, Jobert, Clos, Dujarier),
 - le leadership et la fédération d'une équipe : leadership transactionnel, transformationnel...
 - la définition de règles de fonctionnement et de charte,
 - les réunions : finalités, impacts, conduite.
- L'atelier 8, manager les différentes générations :
 - les 3 générations au travail, les caractéristiques et les apports de la génération Y,
 - la cartographie des différentes générations pour son service,
 - la création de conditions favorables à une dynamique de collaboration, de coopération et d'entraide.
- L'atelier 9, intégrer et fidéliser les nouveaux professionnels :
 - la notion d'intégration,
 - l'organisation pratique et les conditions de réussite de l'intégration,
 - l'adaptation au profil du professionnel accueilli : génération Y, personne handicapée…
 - les outils innovants interactifs et ludiques.
- L'atelier 10, savoir négocier, du conflit au contrat :
 - les grands principes de la communication au service de la négociation,
 - les processus de négociation,
 - les techniques et outils,
 - les compétences à mobiliser dans une négociation.
- L'atelier 11, faire du planning un outil de collaboration :
 - la réglementation relative au temps de travail,
 - la définition des différents temps de travail et la méthodologie d'élaboration d'un cycle de travail,
 - le planning comme levier de la collaboration et de la coopération.
- L'atelier 12, maîtriser les outils du management individualisé et du management collectif :
 - les entretiens, outils du management individualisé : types d'entretiens (d'accueil, professionnel, de formation, de retour, de ré-accueil, de recadrage, de 2ème partie de carrière...), finalité, méthode et contenu de chaque type d'entretien, conduite d'un entretien.
 - les outils du management collectif : règles et chartes de fonctionnement, d'organisation, de communication..., espaces et temps de régulation/discussion (communication, QVT, coopération/solidarité, convivialité, groupe de parole...), espaces et temps de développement des compétences (partage de pratiques, analyse des pratiques, tutorat/mentorat), espaces et temps de créativité, d'innovation.

Formation Intra

Personnes concernées

Professionnel occupant un poste d'encadrement d'équipe.

Prix

Tarif Intra : Nous consulter

Méthode

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Mises en situations.
- Jeux de rôles.
- Simulation.
- Diagnostic.
- Test.

Valeur ajoutée de la formation

Le premier module de la formation sur « les fondamentaux du management » permet à chaque cadre à partir d'un test de positionnement de définir ses objectifs de progrès et de choisir les ateliers à suivre. Les parcours construits s'adressent aussi bien aux professionnels qui prennent leur poste qu'à ceux qui veulent aller plus loin, valoriser leur expérience et moderniser leurs pratiques. Les modules suivants proposent différents ateliers. Pour chaque atelier l'animation comporte 3 temps : partage et analyses de pratiques, éclairages théoriques, temps d'appropriation et formalisation individuelle d'objectifs de progrès. Du coaching individuel (et/ou d'équipe) peut être contractualisé et planifié suite au premier module.

Prérequis

» 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...).

À noter

Voir aussi

- [Développer le coaching dans le management : niveau 1](#)
- [Développer le coaching dans le management : niveau 2](#)
- [Manager un parcours de soin coordonné](#)
- [Gouvernance et leadership clinique des cadres](#)

Visionnez une vidéo de présentation de notre formation e-learning sur les [Fondamentaux du management et GRH](#)