



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année : 2020, 2021

Lieu : Paris

Management éthique : entre souffrance et sérénité (niveau 1) - FORMATION

Réf. : MGTPO14A



Compétences Visées

Interroger l'éthique dans sa vie professionnelle de manager.

Objectifs, Contenus

Identifier les enjeux d'un questionnement éthique sur les pratiques managériales

- L'hôpital dans un monde de ruptures : économique, écologique, numérique, complexité et philosophique.
- La prise en compte de l'évolution des attentes et comportements des usagers, le « patient expert ».
- La souffrance au travail, les RPS, les besoins et attentes des agents en lien avec une évolution de la relation de travail générationnelle et culturelle.

Définir l'éthique managériale

- L'éthique, discipline philosophique.
- L'éthique, la morale, la déontologie, la loi.
- La souffrance éthique : définition, contexte d'émergence et prise en compte.
- L'éthique managériale et le management éthique.

Identifier les caractéristiques d'un « manager éthique »

- Les représentations de son rôle et de son rapport au travail : rapport à l'autorité, rapport au temps, rapport à l'émotionnel, rapport à l'incertitude.
- L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du manager : authentique, fiable, constructif, sens de l'équité, capacité d'aimer, courage…
- L'éthique dans la manière de manager, posture et relation : qualité de communication et empathie, souci de l'autre, *care*.
- Les modèles de leadership incarnés ou investis : transformationnel, authentique...
- Les valeurs personnelles et professionnelles portées.
- Les valeurs perçues et/ou attendues par la hiérarchie, par les subordonnés.

Repérer l'influence de l'éthique des managers sur le travail des agents

- L'influence de l'éthique des managers sur les comportements au travail et la performance organisationnelle, les hôpitaux « magnétiques » ou attractifs, la thèse de Loréa Hirèche.
- La question de la confiance dans les relations hiérarques, subordonnées.

Identifier les axes d'évolutions possibles de sa posture managériale

- Le nécessaire travail réflexif sur la posture managériale et le développement personnel : qu'ai-je envie de changer et que puis-je changer dans mes pratiques managériales ?
- La démarche « Charte éthique » relationnelle et/ou managériale.

Personnes concernées

Personnel de direction et d'encadrement, médecin chef de pôle.

Paris 2020

Intervenant

MIREMONT Marie Claude

- DESS formateur-consultant
- Docteur en Sciences de Gestion
- Thèse sur l'Étique managériale
- Certification en coaching & team building
- Certificat cadre de santé
- Formateur-Consultant Coach
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

1 350 €

Paris 2021

Durée

3 jours

» du 14/06/2021 au 16/06/2021

Intervenant

MIREMONT Marie Claude

- DESS formateur-consultant
- Docteur en Sciences de Gestion
- Thèse sur l'Étique managériale
- Certification en coaching & team building
- Certificat cadre de santé
- Formateur-Consultant Coach
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

1 350 €

Méthode

- Apports théoriques.
- Mise en situation.
- Études de cas.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation questionne l'enjeu d'un management éthique dans un hôpital aux moyens et ressources contraints et en perpétuelle restructuration et réorganisation. Elle propose dans le cadre d'une posture réflexive de discerner valeurs personnelles, professionnelles et institutionnelles pour des pratiques managériales « plus » éthiques à mobiliser individuellement et collectivement. Elle participe à une prévention et/ou une prise en compte du risque de souffrance éthique et participe à la mise en place d'un cheminement vers la sérénité et la sagesse.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- **Au démarrage :** les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- **En cours de formation :** les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- **À l'issue de la formation :** la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- **À distance de la formation :** le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan 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
- Postures et pratiques managériales éthiques : niveau 2