



COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année : 2020, 2021

Lieu : Paris

Animer et motiver une équipe - FORMATION

Réf. : MGTMC05A



Compétences Visées

Favoriser la motivation des professionnels et la coopération au sein de l'équipe.

Objectifs, Contenus

Comprendre les mutations socio-historiques des trente dernières années et leurs impacts sur la société, sur l'hôpital et le rapport au travail

- L'analyse des évolutions sociétales et hospitalières depuis les années 1980.
- Les nouvelles données traversant le monde de la santé : marché, technoscience, individualisme (mondialisation et déconstruction).
- L'évolution des rapports à l'autorité et au travail depuis trente ans : pouvoir, motivation et reconnaissance aujourd'hui.
- Le triptyque du cadre : expert, gestionnaire, coach.

Analyser les groupes au travail et favoriser les conditions de l'implication au travail

- Les malaises et les paradoxes du management à l'heure de l'hypermodernité.
- Les évolutions des styles de management : Taylor/Ford (bras), école des RH (coeur), système imaginaire (cerveau).
- Les facteurs de satisfaction au travail, de motivation, d'implication et de QVT.
- Les apports de la psychodynamique du travail : de la collaboration à la coopération au travail, une question de style managérial ?
- Les controverses autour de la qualité et de l'évaluation : vers une éthique du management et des ressources humaines, entre bonnes pratiques et analyse des pratiques professionnelles.
- Les modèles actuels en question : entreprise libérée, soft management, agilité.

Apprendre à gérer les conflits dans une perspective humaniste et favoriser la santé au travail

- La prévention et la gestion de l'agressivité et des conflits autour du travail.
- Les compétences sociales à développer : intelligence émotionnelle, écoute compréhensive, affirmation de soi et argumentation.
- Les conditions du travail en groupe : parole authentique et écoute risquée, vers une co-construction d'accords normatifs et règles partagés.
- Les facteurs de coopération et de bien-être au travail en fonction des âges et des générations.

Personnes concernées

Tout professionnel en situation d'encadrement.

Paris 2020

Durée

3 jours

» du 16/12/2020 au 18/12/2020

Intervenant

LUMBROSO Anne

- DESS de gestion des ressources humaines, IAF Bordeaux
- Spécialisée en management, relation d'aide, risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

1 020 €

Paris 2021

Durée

3 jours

» du 21/06/2021 au 23/06/2021

Intervenant

LUMBROSO Anne

- DESS de gestion des ressources humaines, IAF Bordeaux
- Spécialisée en management, relation d'aide, risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

1 050 €

Méthode

- Apports théoriques.
- Études de cas.
- Retour d'expérience.
- Jeux de rôle.
- Mise en situation.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation vise à (ré)actualiser les compétences managériales à l'aune des transformations sociétales et hospitalières récentes, afin d'aider les cadres à s'adapter aux nouvelles attentes des professionnels et des institutions.

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

- Intégrer les nouveaux professionnels : politique et stratégie
- Créativité dans le travail soignant : les enjeux