



## COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année : 2021, 2022

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 2021

2022

### 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

**Tarif Inter : 1 050 € Net de taxe**

**Tarif Intra : Nous consulter**

### 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

**Tarif Inter : 0 € Net de taxe**

**Tarif Intra : Nous consulter**

## 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 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** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **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 transférabilité des acquis.
- 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

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