2018 : Manager par le sens

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Tous professionnels en situation de coordination, d'encadrement.

Durée
6 jours

Organisme de formation
➲ AT TALENTS

Date limite d'inscription
06/03/2018

Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
Dép. 13/84
Les 5 & 6 sep. 2018
+ Les 27 & 28 sep. 2018
+ Les 18 & 19 oct. 2018
➲ **Groupe 2**
Dép. 06/83
Les 1er & 2 oct. 2018
+ Les 18 & 19 oct. 2018
+ Les 8 & 9 nov. 2018

Interlocuteur Opco Santé

Ana-Maria CESUR
ana-maria.cesur@unifaf.fr
04 91 14 05 49

Interlocuteur OF

Anne THEULLE
anne.theulle@at-talents.com
01 42 52 35 35

Contexte

Comme tous les secteurs, le secteur sanitaire, social et médico-social est en pleine mutation. **Toutes les structures doivent faire face à de profonds changements qu'ils soient culturels, organisationnels, structurels ou humains.**
Les pratiques managériales ont été empreintes, ces dernières années, d'un management à visée opérationnelle axé sur la mise en œuvre d'une méthodologie en termes de qualité, d'évaluation, de projet de service, de mesure budgétaire.
Il est parfois difficile d'assurer l'ensemble de ces missions sans avoir « la tête dans le guidon », selon l'expression consacrée. C'est à ce moment précis que le management peut glisser vers un management dit « donneur d'ordre », à visée d'application des normes et perdre tout son sens, aux yeux de ses acteurs principaux, les équipes et collaborateurs.

Les personnels ne saisiront plus forcément la nécessité de l'application d'une norme, d'un protocole ou d'une mesure, qui pourra leur paraître très éloignée de leurs réalités professionnelles et cette perte de sens et de valeurs peut alors entraîner des comportements de résistance, de blocage qui vont porter préjudice au bon fonctionnement de la structure.
C'est pourquoi, l'approche managériale doit également être empreinte, non seulement des notions de valeurs et d'éthique qui sont fondamentales pour les individus composant une équipe assurant la prise en charge de résidents, de patients ou d'usagers, mais aussi de « sens » visant la poursuite d'une finalité commune pour l'ensemble des équipes. Ainsi, dans le « management par le sens », il convient de retrouver une dimension suffisamment objective pour redonner sens, goût et motivation au travail à ses équipes.

Objectifs

La formation a pour objectifs de :

Module 1 : Acquérir des compétences managériales

➲ **Appropriation des concepts** du management par le sens, traduction dans la pratique de coordination des équipes, styles de management, assurer sa fonction de coordonateur, fédérer une équipe, recadrer

Module 2 : Les relations interpersonnelles

➲ **Clarifier sa fonction et son périmètre d'intervention** dans son cadre institutionnel, gestion des conflits, la communication efficace pour donner du sens à l'action, les leviers pour mobiliser : ressorts de la motivation, favoriser la coopération

Module 3 : L'accompagnement au changement par le sens

➲ **Comprendre les enjeux** du management par le sens
➲ **Identifier les concepts**, outils et méthodes à mettre en œuvre pour manager par le sens, management situationnel
➲ **Analyser les enjeux humains** du changement
➲ **Comprendre les réactions** face au changement
➲ **Mettre en œuvre et organiser le changement**, communication dans le

changement, la résistance au changement

➲ **Accompagner le changement** dans les situations difficiles, mobiliser l'équipe dans le changement, développer les compétences de l'équipe, plans d'actions

Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

Contenu

Jour 1

Acquérir les fondamentaux du management par le sens :

➲ Identifier les vecteurs de sens dans le travail et les sources de perte de sens

➲ Veiller à la cohérence des pratiques managériales

➲ S'approprier les principales méthodes et outils de management par le sens

Jour 2

Acquérir les fondamentaux du management par le sens :

➲ S'approprier les principales méthodes et outils de management par le sens (suite) / manager par le projet, manager par le contrat et les objectifs, manager par les valeurs

➲ Repérer les implications en termes de rôles et de positionnement pour les managers

Jour 3

Clarifier les rôles et activités dévolus aux managers intermédiaires et de proximité :

➲ Mieux cerner les missions, rôles et activités dévolus aux managers intermédiaires et de proximité

➲ Repérer les évolutions en cours des rôles et activités des managers intermédiaires et de proximité

➲ Saisir les clés d'un management du travail de proximité pertinent

➲ Repérer les leviers de la motivation au travail mobilisables par les managers de proximité

Jour 4

Développer et réguler la dynamique d'équipe via une communication adaptée :

➲ Développer une communication inter-personnelle interne adaptée

➲ Impliquer et coordonner son équipe en organisant des temps de réunion adaptés

➲ Anticiper et gérer les conflits grâce à l'analyse transactionnelle

Jour 5

Mettre en œuvre le changement en adaptant son management :

➲ Comprendre les enjeux humains du changement

➲ Analyser les besoins et réactions de ses collaborateurs face au changement

➲ Adapter son management

Jour 6

Mobiliser et accompagner le développement de ses collaborateurs dans des contextes évolutifs :

➲ Accompagner le changement dans les situations difficiles

➲ Mobiliser l'équipe dans et pour le changement

➲ Développer les compétences des collaborateurs

➲ Valider le projet de plan d'actions de chaque participant