Manager par le sens

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
professionnel en situation d'encadrement d'équipe

Durée
4 jours

Organisme de formation
➔ Institut AT-Talents

Date limite d'inscription
16/01/2021

Lieux & dates

➔ **Groupe 1**
NANTES
Les 22 & 23 mars 2021
+ Les 15 & 16 avr. 2021

➔ **Groupe 2**
ANGERS
Les 27 & 28 mai 2021
+ Les 24 & 25 juin 2021

➔ **Groupe 3**
LAVAL
Les 17 & 18 juin 2021
+ Les 27 & 28 sep. 2021

➔ **Groupe 4**
LA ROCHE SUR YON
Les 28 & 29 juin 2021
+ Les 4 & 5 oct. 2021

Interlocuteur Opco Santé

Fioleau Stéphanie
stephanie.fioleau@opco-sante.fr
02 40 89 82 03

Interlocuteur OF

Dolorès Magallon
dolores.magallon@institut-at-talents.com
0767807141

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.

Par ailleurs, aujourd'hui trois, voire quatre générations cohabitent dans les associations du secteur. Elles présentent de nombreuses différences en termes de rapport et de motivation au travail, de rapport à la hiérarchie, mais aussi concernant les compétences détenues et déployées. Dans ces conditions, le management intergénérationnel devient une nécessité. Ce qu'on appelle le « travail 2.0 », liée aux analyses prospectives des évolutions, impose alors une nouvelle approche du travail et du management laissant émerger des compétences particulières et de nouveaux contours.

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

➔ Appréhender les enjeux et les concepts clés du « management par le sens »
➔ Comprendre les leviers générationnels qui facilitent la communication et la cohésion d'équipe
➔ Prendre du recul sur sa posture et ses pratiques managériales en se posant la question du Pourquoi et du sens donné dans ses actes managériaux
➔ Identifier et mettre en œuvre un plan d'action qui s'appuie sur les méthodes et outils permettant de « manager par le sens »

Prérequis

Avoir une expérience en management d'équipe d'au moins 6 mois

Contenu

Journée 1

Appréhender les enjeux et les concepts clés du management par le sens

- Identifier les vecteurs de sens dans le travail et les sources de perte de sens
- Prendre du recul sur sa posture et ses pratiques managériales en se posant la question du pourquoi et du sens donné dans ses actes managériaux
- S'approprier les principales méthodes et outils de management par le sens

Journée II

Appréhender les enjeux et les concepts clés du management par le sens (suite)

- 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

Journée III

Manager une équipe intergénérationnelle

- Comprendre les leviers générationnels qui facilitent la communication et la cohésion d'équipe
- Identifier l'impact des différentes postures managériales sur le travail
- Identifier le manager que je suis et prendre du recul sur sa posture managériale

Journée IV

Faire le bilan du fonctionnement de son équipe et formaliser un plan d'action

- Réaliser le diagnostic du fonctionnement de son ou ses équipes
- Formaliser un plan d'action visant à intégrer les apports de l'action de formation