Programme de Formation

Management hospitalier : prévenir les conflits, développer la coopération et piloter la QVCT

Organisation

Durée : 28 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Manageurs hospitaliers

Objectifs pédagogiques

inalité opérationnelle : accompagner les managers dans la construction d'un fonctionnement d'équipe favorisant le dialogue, la coopération et l'amélioration des conditions de travail.

Le parcours vise à :

- Articuler la prévention des tensions avec l'analyse du travail et de son organisation.
- Développer une posture managériale d'écoute, de régulation et de mobilisation du collectif.
- Structurer des actions de prévention et d'amélioration adaptées aux marges de manœuvre du manager, en identifiant les partenaires à associer.

Description

Comment agir lorsque les tensions s'installent, que la coopération se fragilise ou que les conditions de travail se dégradent ?

Ce parcours de formation en management hospitalier associe prévention des conflits, développement de la coopération et pilotage de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Il permet aux managers d'analyser les situations rencontrées, d'adapter leur posture et de construire des réponses tenant compte des dimensions relationnelles et organisationnelles.

À partir de cas professionnels, de mises en situation et d'ateliers collaboratifs, les participants expérimentent l'écoute active, la régulation des tensions et les pratiques favorisant la reconnaissance et l'engagement. Ils élaborent progressivement des outils transférables : grille d'analyse des conflits, trame d'entretien de régulation, cartographie des ressources et feuille de route QVCT

Prérequis

Aucun

Modalités pédagogiques

- Apports interactifs illustrés par des situations hospitalières.
- Analyse des expériences et des situations apportées par les participants.
- Études de cas et ateliers en binômes ou en sous-groupes.
- Jeux de rôle : écoute, régulation des conflits et entretien de soutien.
- Débriefings structurés et retours entre pairs.
- Codéveloppement autour de situations professionnelles complexes.
- Construction progressive de plans d'action individuels.

La démarche appréciative constitue un fil conducteur : identifier les pratiques qui fonctionnent et les ressources existantes, puis construire les améliorations souhaitées sans écarter l'analyse des difficultés.

Moyens et supports pédagogiques

- Support de formation regroupant les repères méthodologiques.
- Études de cas et fiches de mises en situation.
- Grille d'analyse des situations conflictuelles.
- Trame d'entretien et de stratégie de régulation.
- Grille d'analyse d'une situation de travail.
- Support de cartographie des ressources de l'équipe.
- Boîte à outils des pratiques de reconnaissance et de coopération.
- Trame de feuille de route QVCT et de plan d'action individuel.
- Paperboard, supports d'affichage et matériel de travail collaboratif.

Modalités d'évaluation et de suivi

- En amont : questionnaire de positionnement et recueil des attentes.
- Pendant le parcours : évaluation formative au cours des études de cas, jeux de rôle et analyses de situations.
- En fin de parcours : évaluation des productions selon la qualité de l'analyse, la pertinence des réponses, l'identification des partenaires et la faisabilité des actions.
- Autoévaluation de la progression et formalisation d'un engagement opérationnel.
- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Suivi de l'assiduité par émargement à chaque demi-journée.