ANMTEPH
Association Nationale de Médecine du Travail et d'Ergonomie du Personnel des Hôpitaux

FORMATION

ANIMATION D'ÉQUIPE ET POSTURE PROFESSIONNELLE

3 jours - 21 heures | **09 au 11 décembre 2026** | **10 à 20 stagiaires** | **1 200 € TTC/pers.**

Lieu de formation

PARIS

Intervenants

M. Fabrice CATON (ergonome – directeur d'établissement sanitaire)
Dr Antoine DUARTE (psychologue clinicien - maître de conférences - docteur en psychologie – responsable IPDT)

Objectifs

- Savoir interroger et Comprendre la position managériale des médecins du travail
- Qu'est-ce que le travail d'IPRP et quel lien avec le travail médical ?
  - Comprendre pourquoi animer le travail et les conséquences d'une animation fonctionnelle/dysfonctionnelle
  - Quelle nosographie d'un système collectif pas en santé (Cf. DANIELLOU) ?
  - Les systèmes de défense individuels et collectifs
- Les outils de décision en équipe (principe de subsidiarité ; tendre vers un environnement capacitant : la médecine développementale ; justice organisationnelle)
- C'est quoi un collectif de travail VS Travail collectif VS équipe ?
- C'est quoi manager : c'est décider pour / par / avec
  - Le dissensus et la controverse
  - Comment se départir de la « bienveillance »
  - Une approche scientifique et méthodologique du travail
  - Une recherche des « raisons » de l'autre
  - La notion de participation (réelle) VS participation déculpabilisante mais pourrie
  - S'appuyer sur le principe de subsidiarité
  - Le triangle de SIGAULT ?
- L'activité déontique

Publics concernés

- Médecins du travail, collaborateurs médecins, internes en médecine du travail
- Cadre de santé et infirmier(e)s
- Coordonnateurs de service
- Directeurs

Pré-requis

- Aucun

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques
- Travail d'analyse et d'échange à partir des expériences des stagiaires et des formateurs (échanges de points de vue, retours d'expérience…)
- Cas cliniques
- Séances de questions-réponses

Évaluation et suivi

- En début de formation : questionnaire envoyé en amont de la session et tour de table (attentes des stagiaires)
- Ajustements en cours de formation en fonction des demandes des stagiaires
- Évaluation (questionnaire de satisfaction) et bilan de la formation avec construction des suites éventuelles
- 3 mois après la formation : évaluation à froid

Indicateurs de résultats

- Évaluation globale de la formation (2023) : **95%**
- Satisfaction des participants (2023) : **93%**
- Nombre de participants à la formation (2023) : **4 participants**

Programme

Mercredi **9h00-12h30**

- Présentations et attentes
- Cas clinique d'une activité médicale structurante : en définir le caractère « prescripteur du travail » / Structurant du travail. Poser la problématique subséquente

14h00-17h00

- Comment comprendre le travail d'un collègue (Médecin du travail / IPRP / Encadrants)
- L'erreur vécue comme opportunité
- Rappels et approfondissements sur l'analyse du travail au regard des points précédents
- Présentation de la journée à suivre

Jeudi **9h00-12h30**

- Bilan de la journée précédente, demandes d'ajustements.
- Expérience de Weiss : le pouvoir d'agir diminue le stress
- La mobilisation dans le travail
- Principes de psychodynamique du travail

14h00-17h00

- Les effets du management sur le travail et les opérateurs
- Une conception « Fractale » de l'institution / Continuité des humains
- Manager c'est produire des règles : l'activité Déontique
- Formaliser le travail : écrire les règles pour quoi faire ?
- Genre et Style professionnel
- Présentation de la journée à suivre

Vendredi **9h00-12h30**

- Bilan de la journée précédente, demandes d'ajustements.
- Nosographie d'un collectif « malade »
- Une conception « Fractale » de l'institution / Continuité des humains
- Les pistes de solution : le principe de subsidiarité
- Les pistes de solution : Les environnements Capacitants (et la médecine développementale)
- La justice Organisationnelle
- Posture : Un management de Terrain, et loin du terrain

14h00-17h00

- Organiser le dissensus / La controverse
- Le management « Vraiment participatif »
- Décisions collégiales et réunions de décisions stratégiques incluant l'équipe
- Les pièges de la bienveillance, du leadership, du jugement
- Comprendre les raisons de l'autre : comment se départir de son arbitraire, écouter ses incongruences et avoir une approche « scientifique » du travail que l'on va structurer
- Limites et paradoxes d'un management qui décide de la QVT
- Bilan de la formation, construction des suites éventuelles
- Et après tout ça je saurai vraiment « animer une équipe » ? : non, mais problématiser ce qui se passe : oui !