

Diplôme d'Université

**Leadership et management des équipes du secteur
sanitaire, social et médico-social privé non lucratif***Programme 2026***Séance n°1 à Paris – 17 septembre 2026 de 9h00 à 12h30**

Engager une réflexion sur les enjeux du secteur dans un environnement soumis à des transformations rapides et profondes ayant des impacts majeurs sur l'offre de services et la politique RH

- Identifier les évolutions des politiques publiques et leurs impacts sur le management des organisations : transformation de l'offre sanitaire et médico-sociale, vieillissement de la population, augmentation des maladies chroniques, etc.
- Identifier les évolutions de l'environnement économique et leurs impacts sur le management des organisations : rationalisation budgétaire, concurrence accrue, etc.
- Identifier les évolutions de l'environnement social et leurs impacts sur le management des organisations : génération Z, réseaux sociaux, attentes en termes d'autonomie et d'inclusion des usagers, etc.
- Identifier les évolutions de l'environnement technologique et leurs impacts sur le management des organisations : e-santé, outils du numérique pour manager les équipes et organiser les activités, etc.
- Identifier les évolutions réglementaires et leurs impacts sur le management des organisations : projet de la nouvelle convention collective unique étendue, évolution de la réglementation liée au fonctionnement des services et des établissements sanitaires et médico-sociaux, à la démocratie en santé, etc.

Séance n°2 à Paris - 17 septembre 2026 14h00 à 17h30**Les outils du management des équipes et des ressources humaines des ESSMS**

- Sélectionner les outils en adéquation avec les besoins des cadres et des dirigeants
- Articuler les outils entre les niveaux stratégique, organisationnel et opérationnel
- S'appropriier les outils dans le contexte des ESSMS

Séance n°3 à distance - 23 septembre 2026 de 18h15 à 21h15**Identifier, évaluer, développer et enrichir les compétences**

- Cerner les enjeux du management par les compétences et identifier les différents types de compétences (cœur de métier, gestion-développement, etc.).
- Identifier les compétences : le rôle des entretiens individuels et des séances de travail en équipe.
- Évaluer les compétences : le rôle de la grille de compétences pour repérer les faiblesses et les forces, les risques et la valeur ajoutée, la polyvalence à atteindre ou déjà présente, etc.
- Enrichir les compétences : le rôle du plan de compétences pluriannuel articulé aux grilles de compétences (et à la GEPP : mobilité interne et parcours professionnels notamment), pilotés par la direction et l'encadrement.

Séance n°4 à distance - 13 octobre 2025 de 18h15 à 21h15**Analyser les besoins en compétences afin de développer des organisations collaboratives**

- Identifier les évolutions des attentes des professionnels en matière de prise de décision et analyser leurs enjeux en termes d'attractivité et de fidélisation : de l'organisation participative à l'organisation collaborative.
- Identifier les outils du management collaboratif (communautés de pratiques, etc.).
- Repérer les apports et les limites, les leviers et les obstacles au management collaboratif (y compris en matière de compétences) dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- Mobiliser les compétences socles et le rôle des managers dans le cadre du management collaboratif : favoriser l'adhésion et la (nécessaire) montée en compétences des équipes pour assurer changements et innovations.

Séance n°5 à distance – 3 novembre 2026 de 18h15 à 21h15**Cerner les besoins des salariés et apporter des réponses en termes organisationnels :**

- Identifier les leviers de la motivation, de la satisfaction, de l'engagement des salariés.
- Identifier les attentes des salariés en fonction des caractéristiques générationnelles, des contraintes personnelles et des attentes professionnelles.
- Répondre aux attentes identifiées avec équité et objectivité grâce à des outils de reconnaissance collective et individualisée (promotion, parcours professionnels etc.).

Webconférence - 9 novembre de 18h00 à 20h00

Pleine-conscience et management : effet de la *mindfulness* sur la relation au travail et le style de leadership des managers

Séance n°6 à distance – 23 novembre de 9h00 à 12h30**Adopter une communication managériale adéquate**

- Identifier les critères d'une bonne communication managériale auprès des équipes et de chaque salarié, en adéquation avec leurs caractéristiques.
- Communiquer pour accompagner le changement : comprendre les enjeux et les étapes de l'acceptation au changement.
- Choisir et mettre en œuvre les dispositifs de la communication managériale en fonction des objectifs visés et des interlocuteurs (équipes, partenaires sociaux, etc.).

Webconférence – 2 décembre de 18h00 à 20h00

Repenser la restauration en établissement : manager les achats et les équipes au bénéfice du bien-être des usagers

Séance n°7 à distance – 17 décembre 2026 de 18h15 à 21h15**Réguler tensions et conflits au sein d'une équipe et assurer la cohésion d'équipe**

- Identifier les signes d'un conflit interpersonnel et professionnel et les signes d'une crise sociale.
- Mobiliser les techniques de la médiation pour gérer les conflits interpersonnels.
- Mobiliser les techniques de la négociation et du dialogue social pour gérer les crises sociales.

Séance n°8 à distance – 7 janvier 2027 de 18h15 à 21h15**Restitution des travaux des participants et discussion dans la continuité de la séance n°2 :**

- Présentation des outils : benchmarking, panorama et articulation des outils mobilisés
- Discussion des travaux présentés

Séance n°9 à Paris – 14 janvier 2027 de 9h00 à 12h30

Restitution des travaux des participants et discussion dans la continuité de la séance n°3 :

- Présentation des grilles de compétences.
- Discussion sur travaux présentés : les obstacles rencontrés, des leviers mobilisés, les apports et les limites de l'outil pour identifier, évaluer, développer, enrichir les compétences, mais également pour organiser la mobilité interne, préparer les recrutements et les départs à la retraite et de manière plus stratégique, contribuer à la GEPP.

Séance n°10 à Paris – 14 janvier 2027 de 14h00 à 17h30

Analyser les besoins en compétences afin de développer des organisations collaboratives

- Les transformations organisationnelles et stratégiques, les perspectives offertes aux cadres et aux personnels au bénéfice de la performance de l'organisation et de la qualité des services proposés aux publics accompagnés.
- Mise en situation et jeux de rôle.