



Association nationale
des cadres de Santé

Les Cadres de Santé : la puissance de l'Humain au cœur du management

24 | NOV
25 | 2025

33^{es} JOURNÉES
NATIONALES
DES CADRES
DE SANTÉ



Conception et animation de dispositifs sur-mesure

La vocation de COFIDELIA est de révéler les liens de confiance dans les relations — confiance en soi, confiance en l'autre, confiance au sein des équipes, confiance dans l'Organisation — pour rendre les relations plus fluides, plus authentiques et plus performantes.

Notre ambition ? Faire de la relation un levier de performance humaine et collective.

COFIDELIA intervient sur l'ensemble des enjeux relationnels et managériaux :
du développement personnel à l'efficacité collective,
en passant par les transformations organisationnelles.

Chaque mission est conçue sur mesure, avec une approche systémique, rigoureuse et profondément ancrée dans le réel des équipes et des structures.

COFIDELIA intervient à trois niveaux :

L'accompagnement des transformations : accompagner les dirigeants, les équipes et les organisations dans les changements humains profonds, en veillant à leur appropriation durable.

La formation au développement des compétences relationnelles et managériales ainsi que la relation clients: proposer des dispositifs d'apprentissage expérientiels, agiles et adaptés aux réalités des participants

Le bilan de compétences : accompagner la transition professionnelle et aider à choisir son orientation professionnelle





COFiDELiA
Révèle la *confiance* d'équipe

- ▶ **Florence PRATS** consultante coach et formatrice en management des Organisations.
- ▶ **Nicolas PRATS**, consultant formateur en management des Organisations.

Certifiés Praticiens Élément Humain ®

PROGRAMME

**La dimension humaine, un levier
de la performance individuelle et
collective**

En quoi la prise en compte de la dimension humaine est un facteur clé : les fondamentaux des dynamiques d'équipe et les leviers d'efficience



L'Humain au cœur du management
De quoi parle-t-on concrètement



Comment faire en pratique dans son management
Qu'est-ce que cela questionne en termes de posture ?



Témoignage
Questions / Réponses



METHODOLOGIE

- CONFERENCE INTERACTIVE
- EXPERIMENTATION = APPEL A VOLONTAIRES

PRINCIPES

- PRESENCE
- INVITATION / CHOIX
- CONSCIENCE
- UTILE / PAS UTILE

Plus précisément, qui sommes-nous ?

EN QUOI LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION HUMAINE EST UN FACTEUR CLÉ ?

Les fondamentaux des dynamiques d'équipe et les leviers
d'efficience

SELON VOUS, QUELLE EST LA DÉFINITION D'UNE ÉQUIPE ?



Définition 1

Un groupe (à partir de deux personnes) relié par un objectif commun, au service d'un environnement extérieur (acteurs externes)

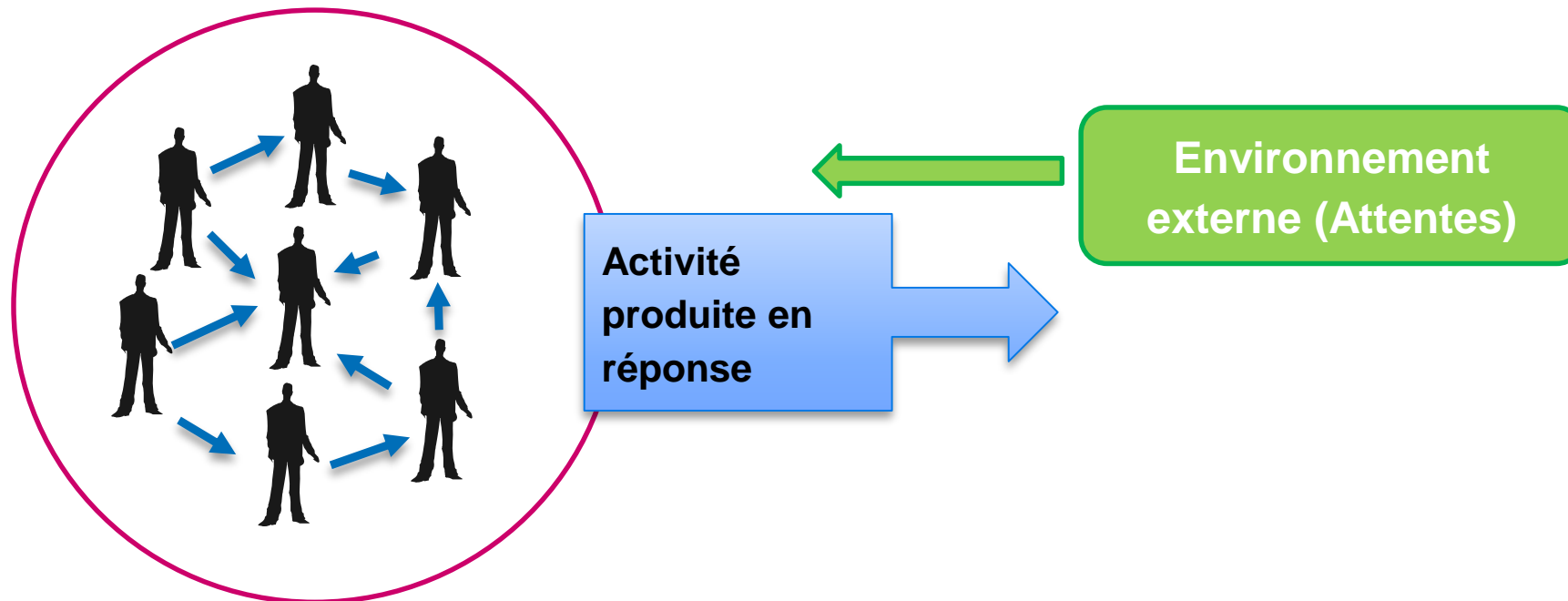
Définition 2

Un groupe (à partir de deux personnes) qui s'organisent pour réaliser une activité en commun, au service d'un environnement extérieur (acteurs externes)

DÉFINITION D'UNE ÉQUIPE



Un groupe (à partir de deux personnes) qui s'organisent pour réaliser une activité en commun, au service d'un environnement extérieur (acteurs externes)



SELON VOUS, QUEL EST LE PLUS FORT LEVIER DE PERFORMANCE D'UNE ÉQUIPE PARMI LES 4 PROPOSÉS ?



Levier 1

Une organisation claire, connue et partagée (répartition des rôles/ des process...)

Levier 3

Des compétences ajustées

Levier 2

Un manager reconnu légitime

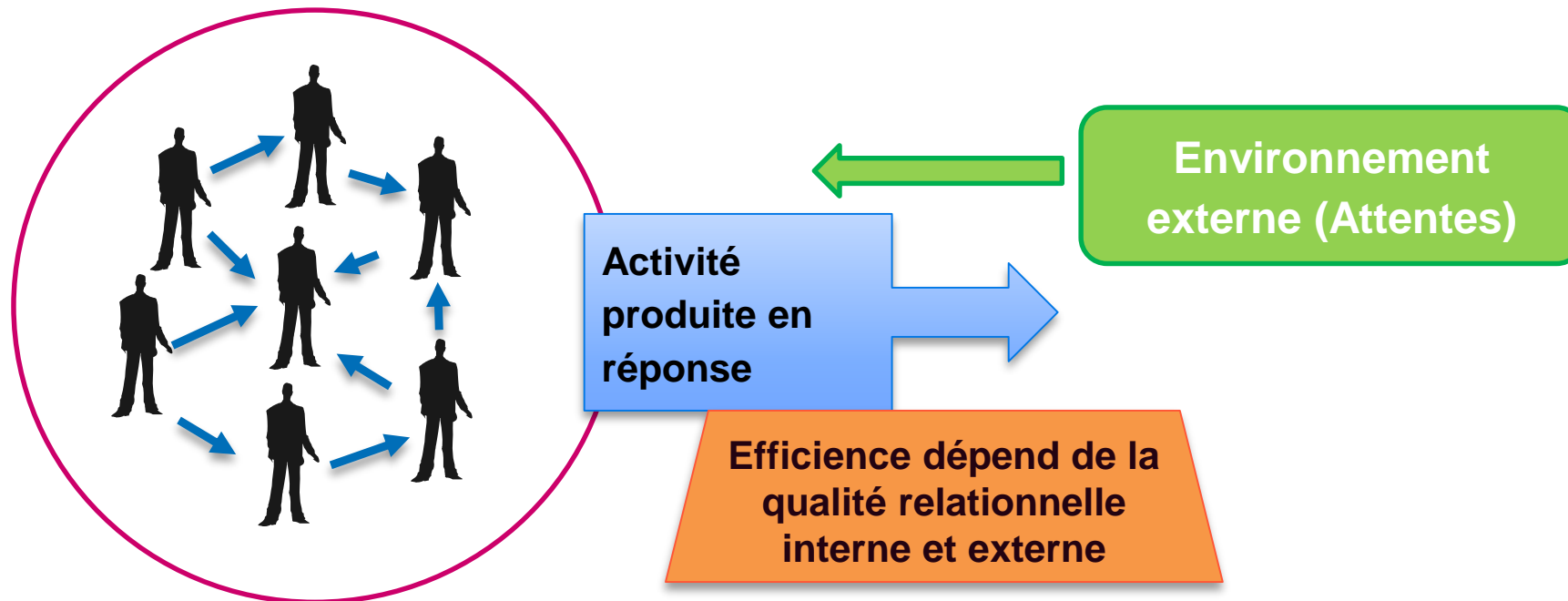
Levier 4

Un climat de travail sain et régulé = des relations solides basées sur la confiance réciproque (vision partagée d'une culture de travail commune)

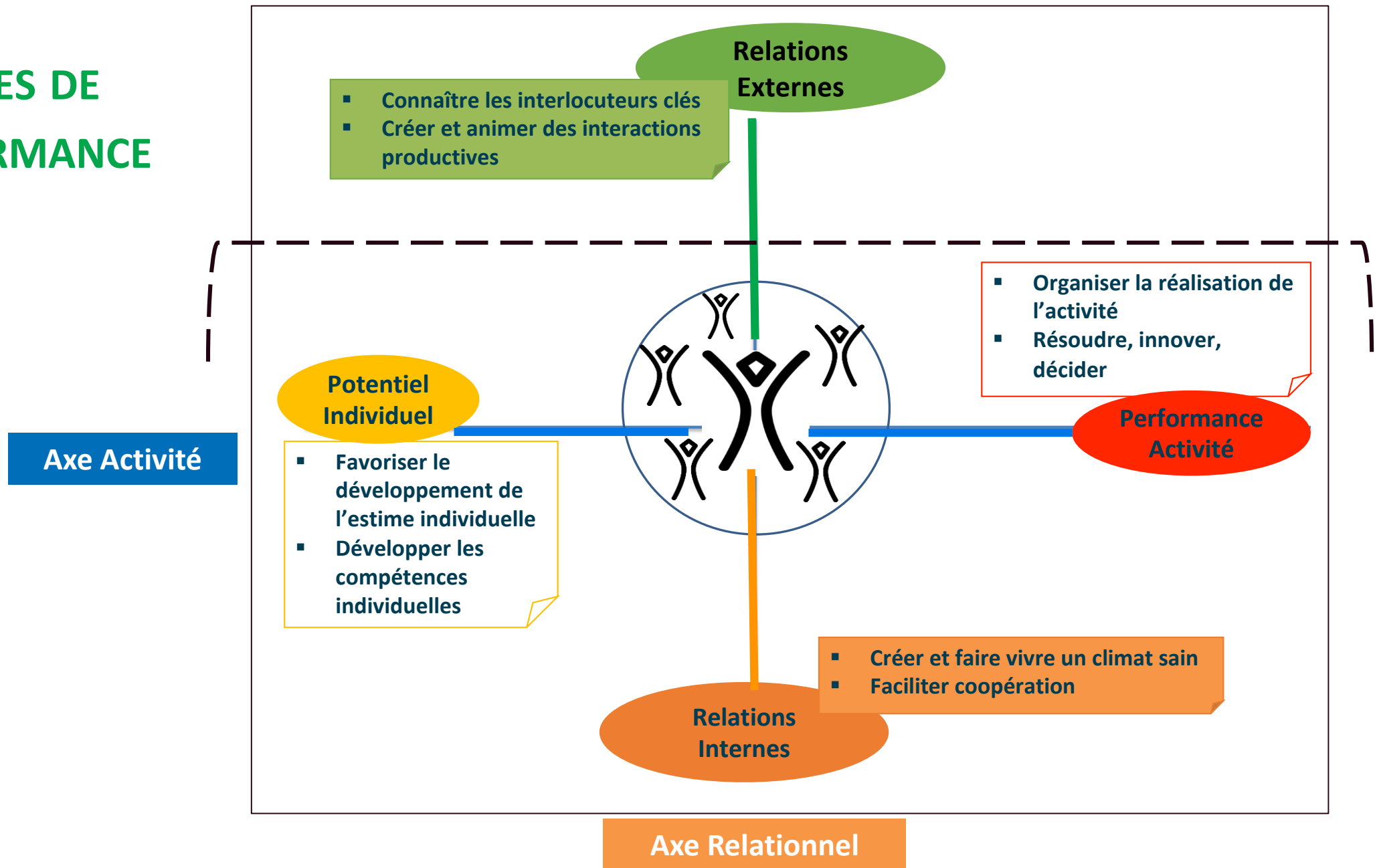
LE LEVIER CLÉ DE PERFORMANCE



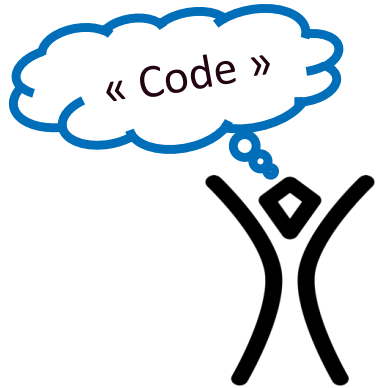
Un climat de travail sain et régulé = des relations solides basées sur la confiance réciproque (vision partagée d'une culture de travail commune)



LES AXES DE PERFORMANCE

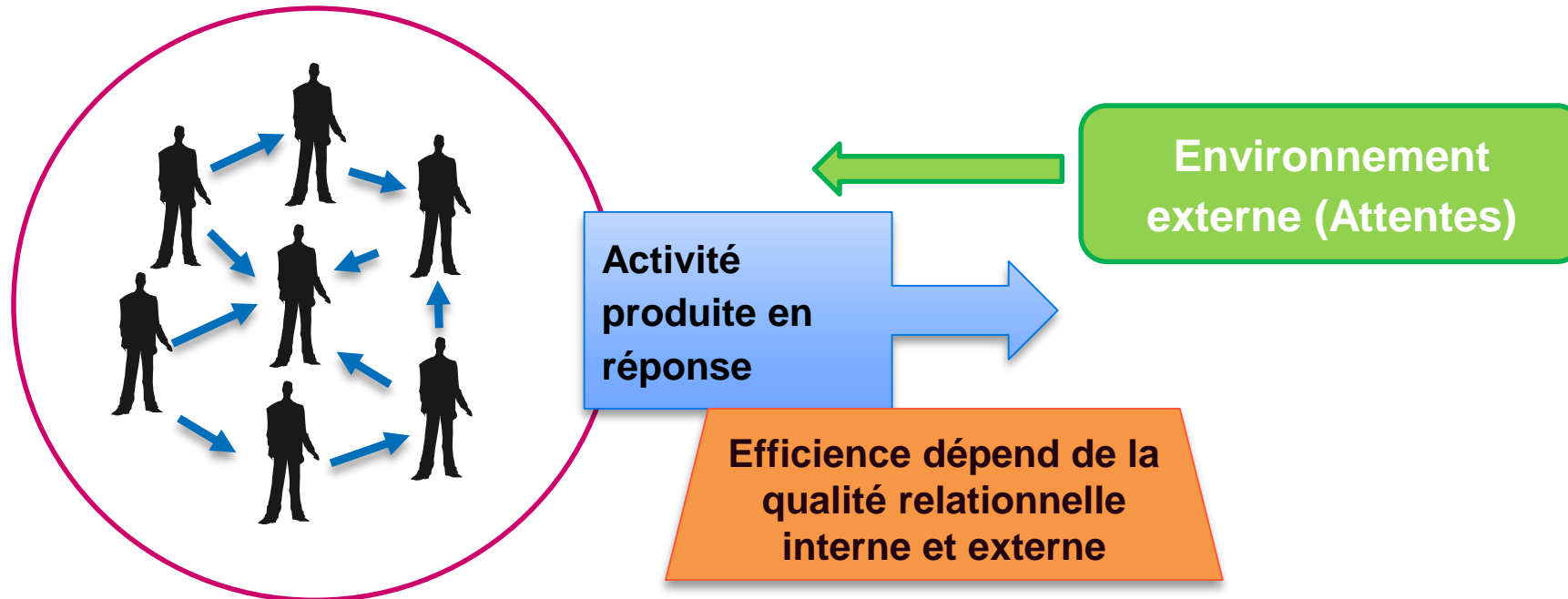


LE LEVIER RELATIONNEL CLÉ DE LA PERFORMANCE : POURQUOI ?



Chaque personne répartit son énergie sur les 2 leviers

- Le levier activité
- Le levier « relations » = pour chacun il est prioritaire, je le traite en premier



LE LEVIER RELATIONNEL CLÉ DE LA PERFORMANCE : POURQUOI ?



Les sources de tension

- Investissement personnel (soin)
- Interactions nombreuses (organisations, multidisciplinaires)
- Changements d'organisation



La qualité du climat de travail interne = un rempart face aux pressions diverses



MONDE ACTUEL (DEPUIS 2020) = CHAOS

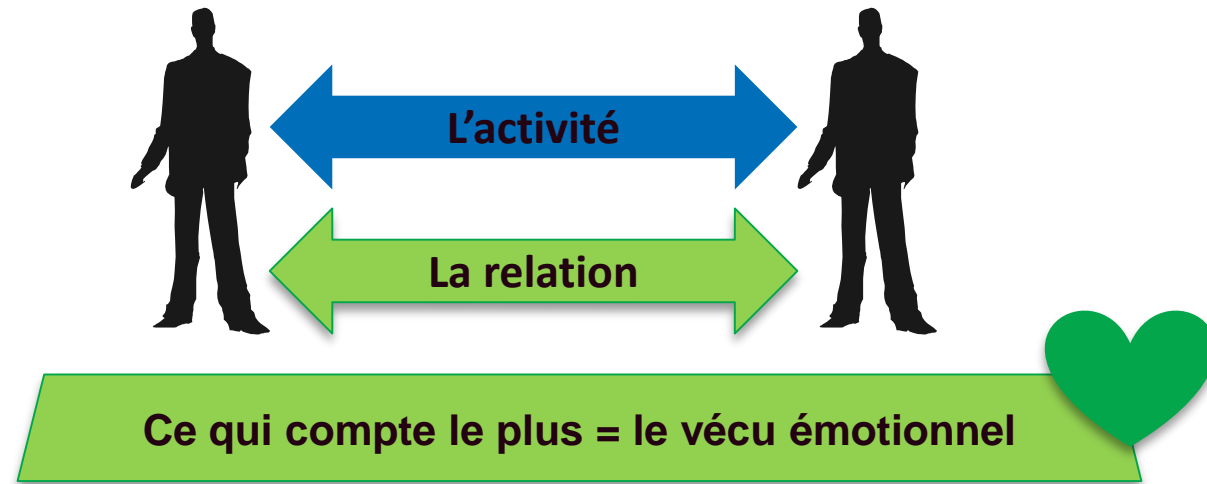
B Fragile (Brittle)
A Anxiogène
N Non linéaire
I Incompréhensible



Humilité / résilience
Empathie / confiance
Agilité / créativité
Intuition / inspiration / choix



POUR RÉSUMER



Vos interlocuteurs (équipes/patients/ pairs..) feront l'expérience d'une collaboration réussie s'ils se sentent « bien »

=

Favoriser un climat relationnel sain vecteur de

- ***« Parité relationnelle »***
- ***Flexibilité relationnelle***
- ***Développement de l'estime de soi***



Vos interlocuteurs oublieront ce que vous avez fait, ce que vous avez dit

Ils se souviendront plus, de ce qu'ils auront ressenti à votre contact



Maya Angelou

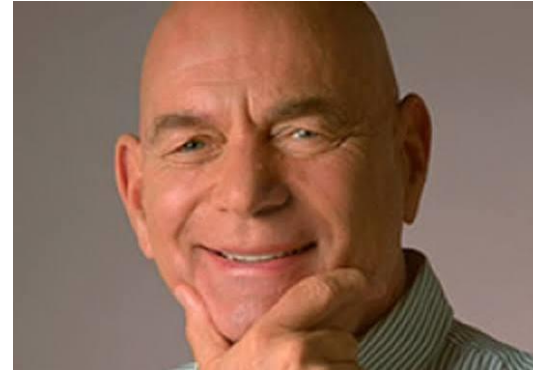


Association nationale
des cadres de Santé

L'HUMAIN AU CŒUR DU MANAGEMENT : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Décryptage

L'APPROCHE



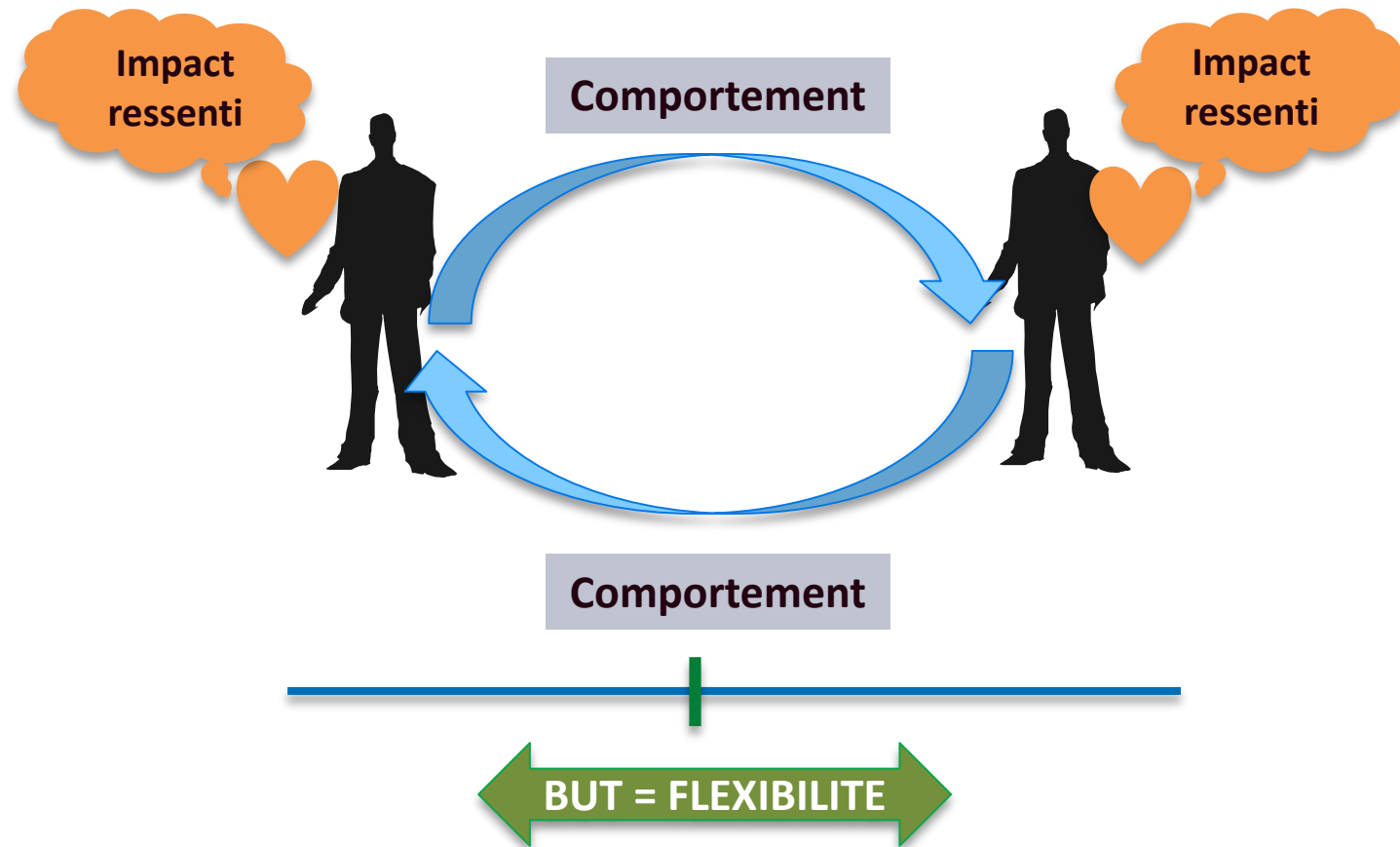
WILL SCHUTZ

Approche humaniste et systémique
Décryptage simple de choses complexes

Actuellement, un groupe de travail EH et santé



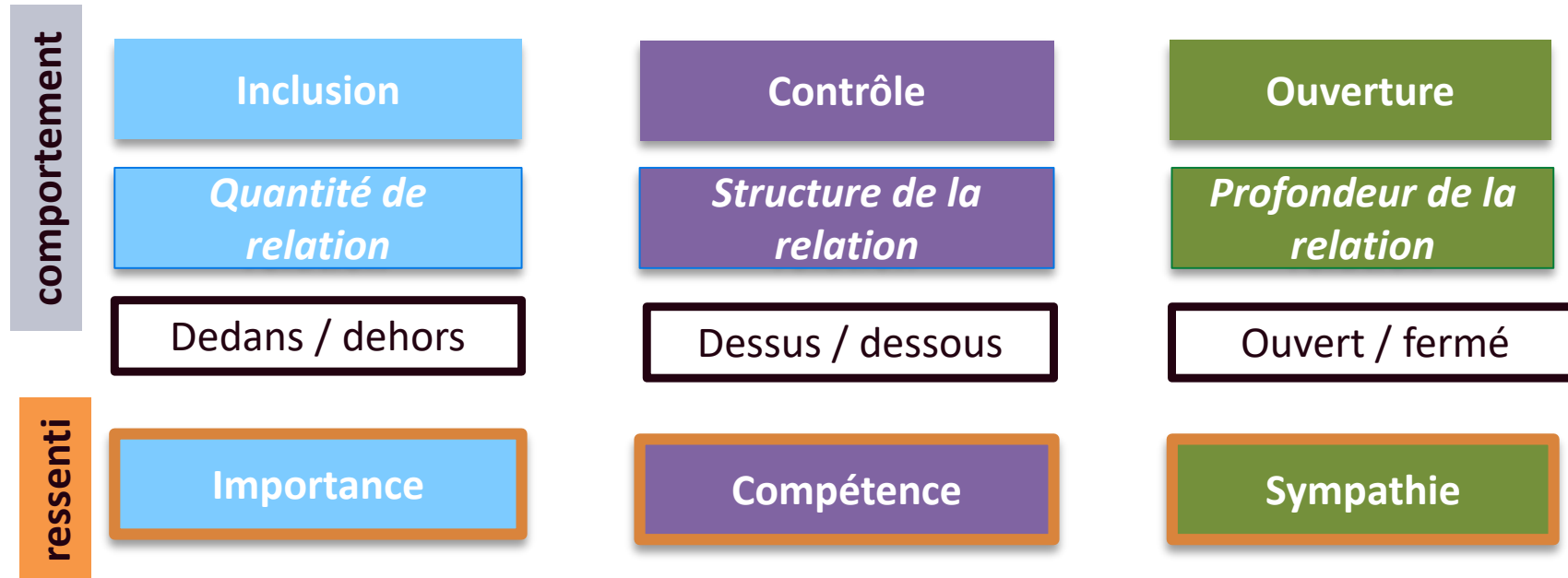
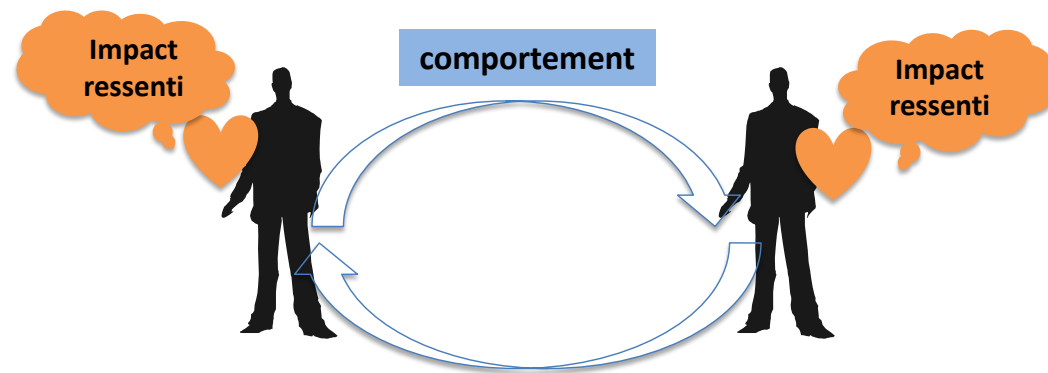
Production d'un livre blanc





EXPÉRIMENTATION

LE FONCTIONNEMENT DANS NOS COMPORTEMENTS





Ce qui est en jeu personnellement dans la relation

Inclusion

Mon importance

Ma place
Ma valeur
Ma légitimité
Mon existence

Contrôle

Ma compétence

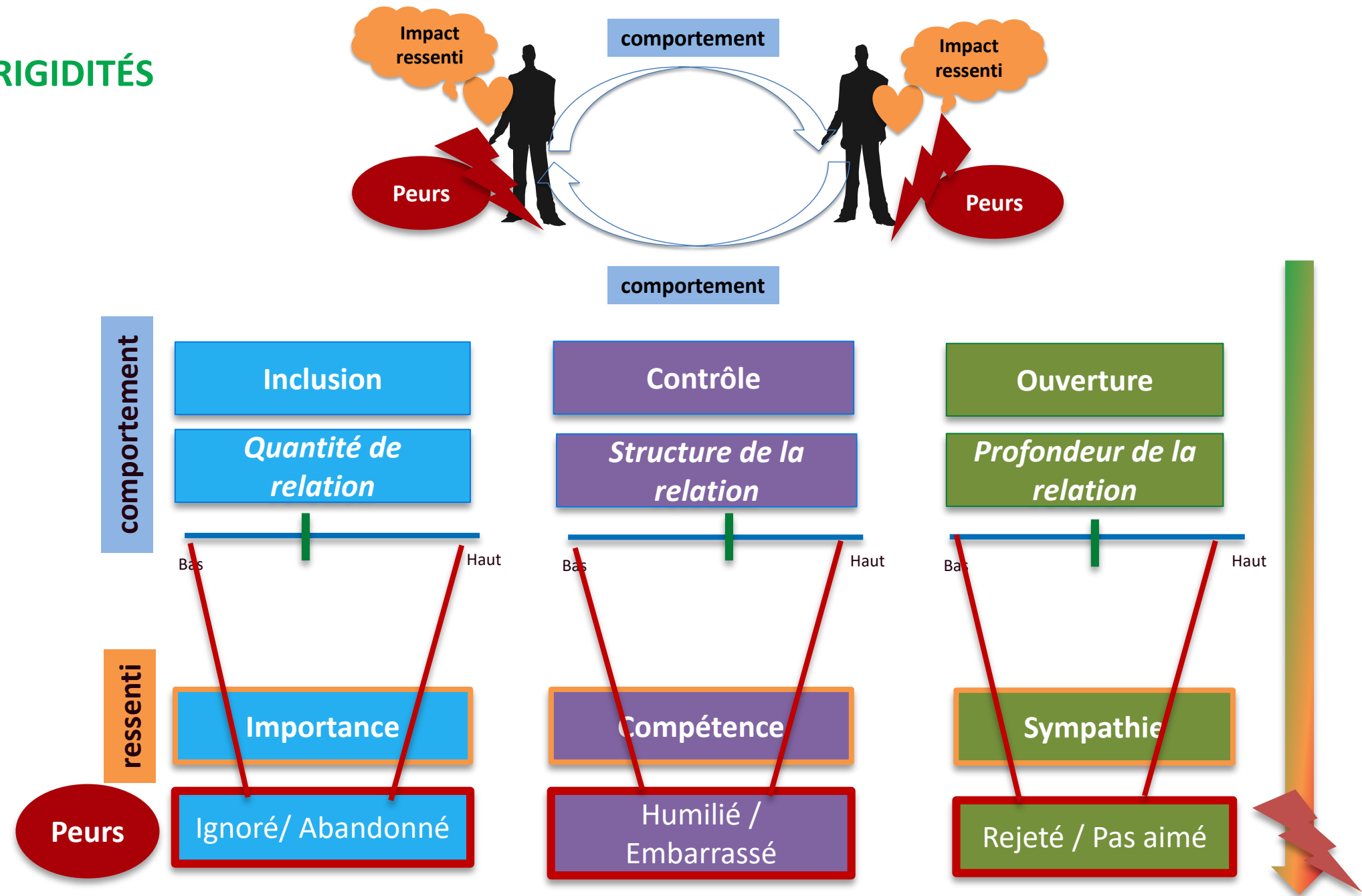
Mes marges de manœuvre
Ma responsabilité
Mon pouvoir
Ma capacité à agir / faire / grandir

Ouverture

Mon amabilité

Être aimé / apprécié
Mon authenticité
Mon honnêteté
Ma conscience / ma progression

LES RIGIDITÉS

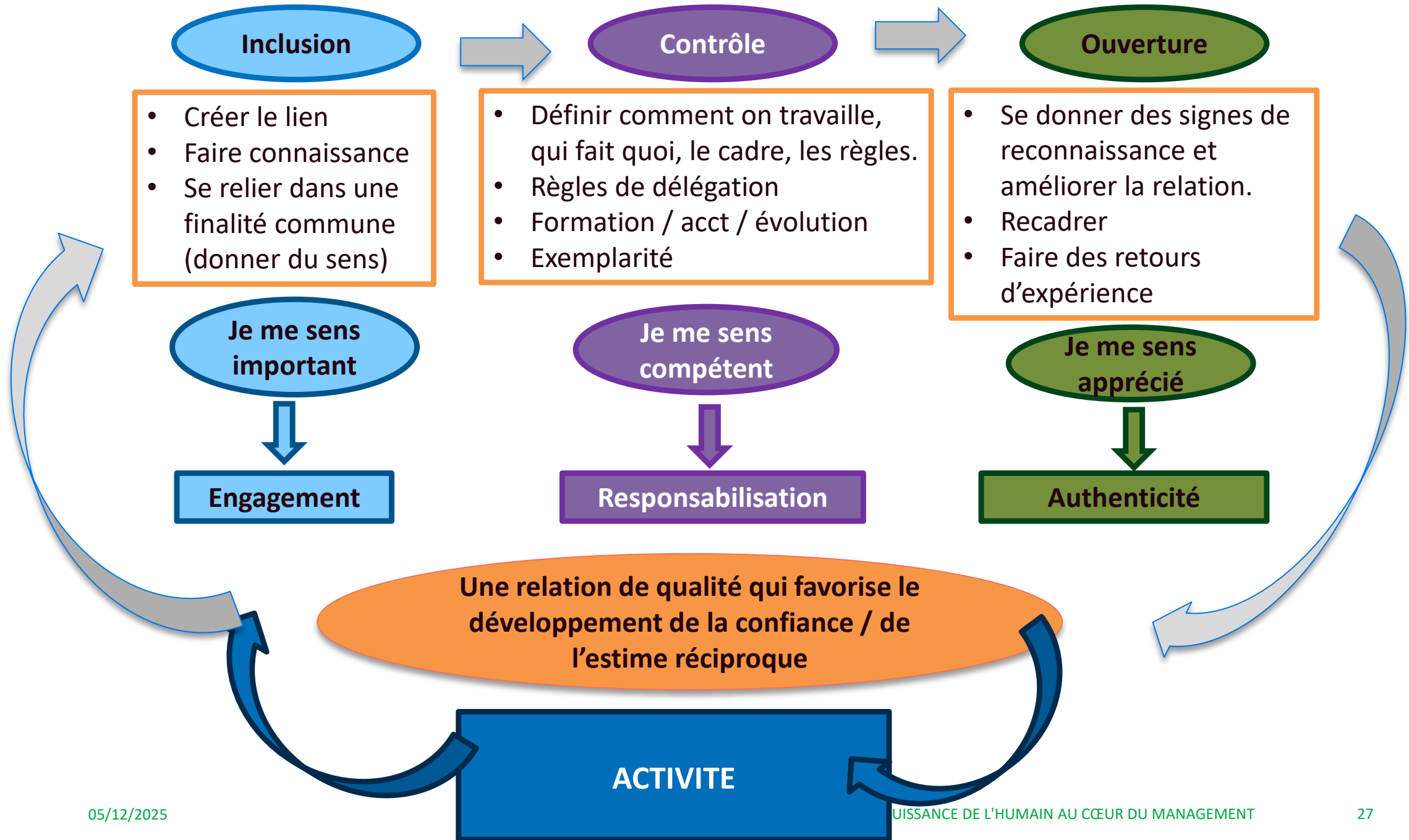




Association nationale
des cadres de Santé

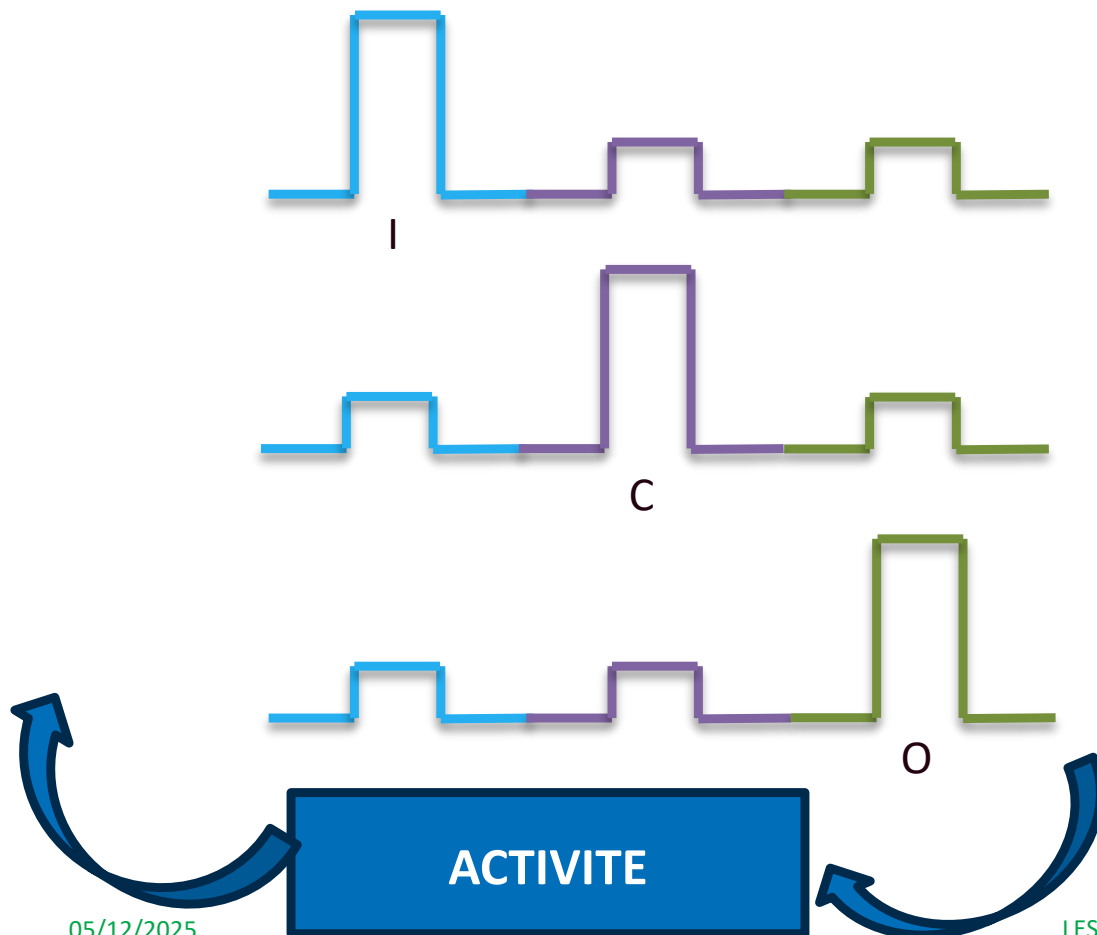
COMMENT FAIRE EN PRATIQUE ?

Des clés de pilotage / impact en termes de posture





Le continuum du développement d'une équipe :



- Inclusion : Implication, engagement, appartenance
- Contrôle : Responsabilisation, initiatives
- Ouverture : Transparence, honnêteté

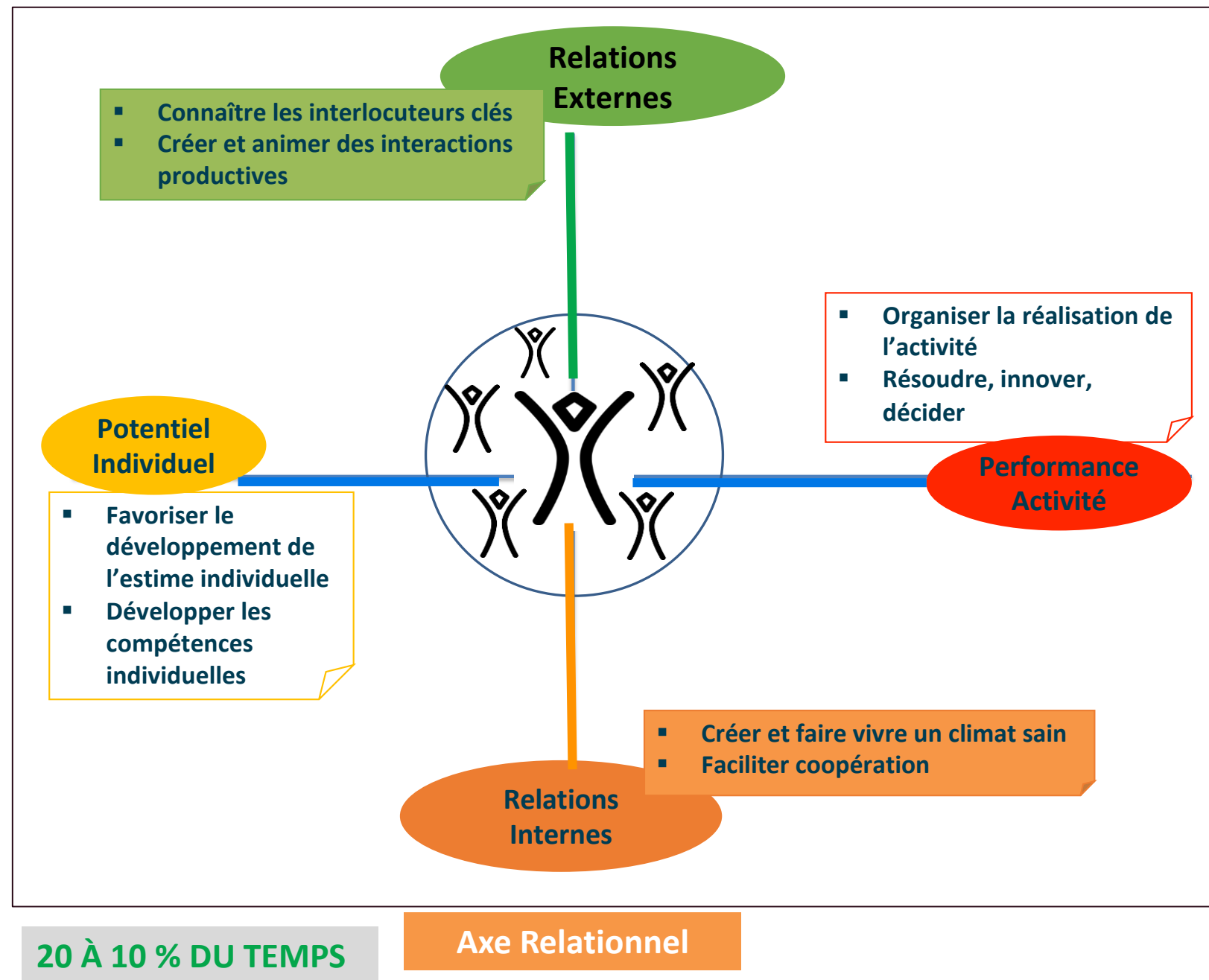
LES AXES DE PERFORMANCE

Axe Activité

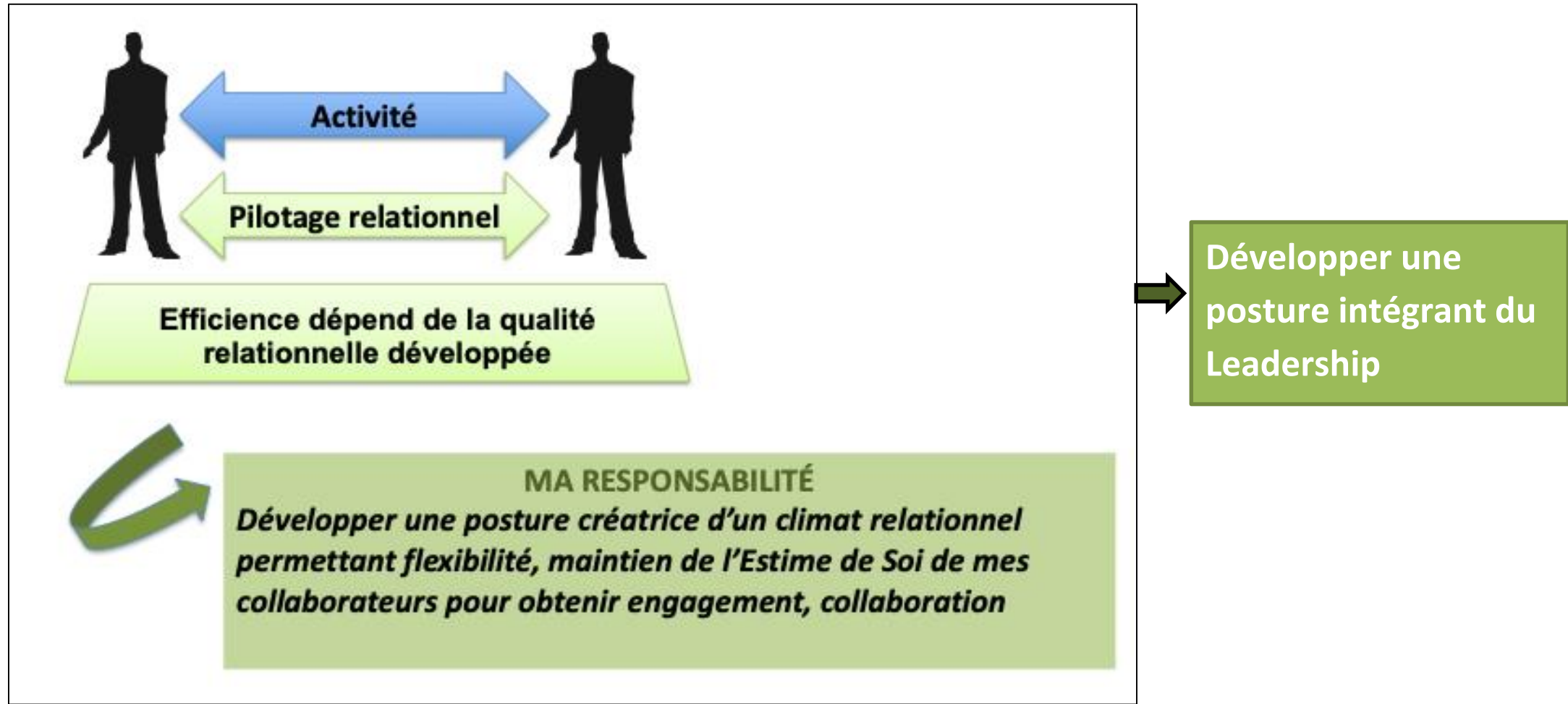
80 À 90 % DU TEMPS

20 À 10 % DU TEMPS

Axe Relationnel



IMPACT SUR MON RÔLE

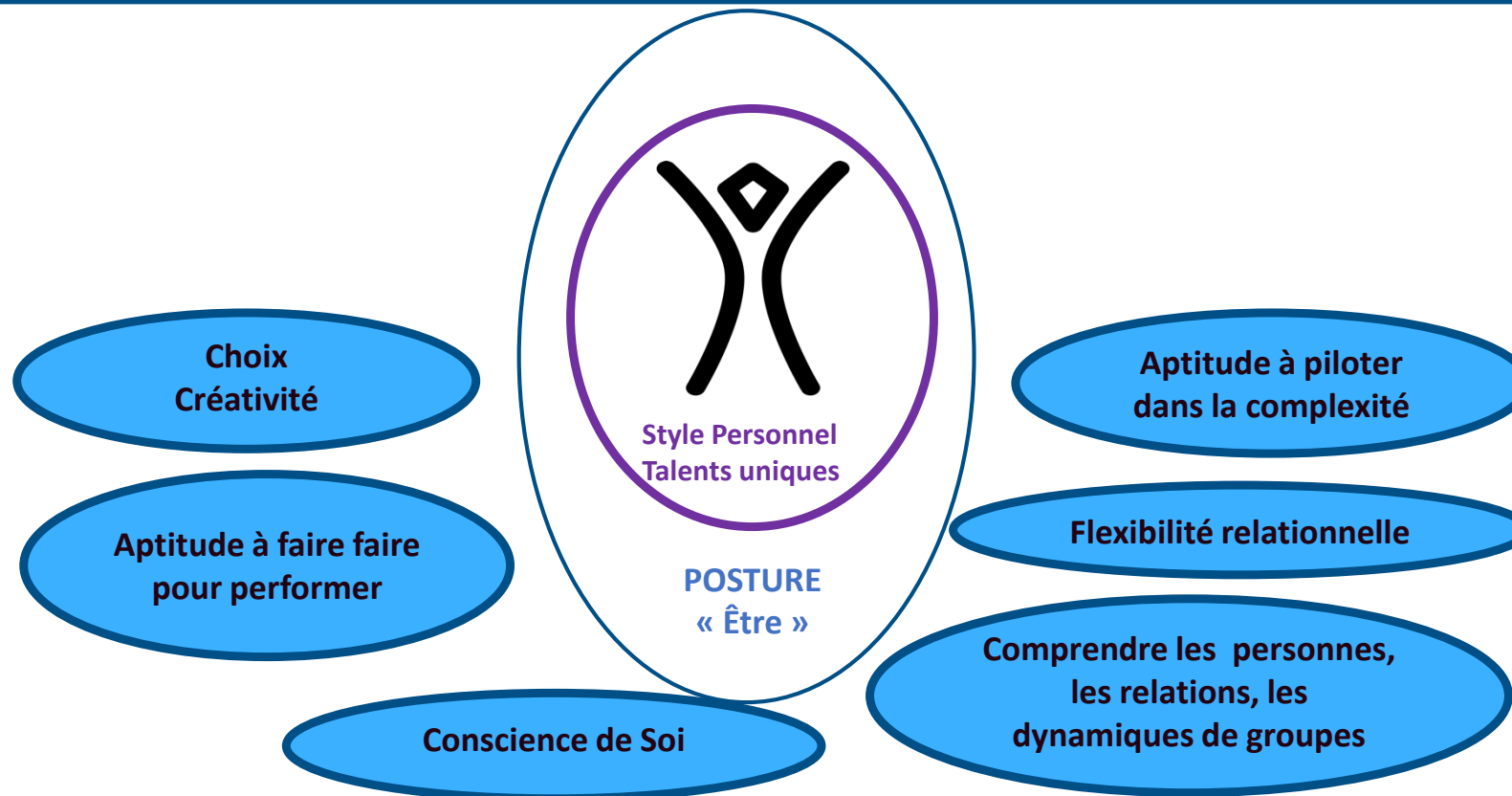




LEADERSHIP

Posture qui rassemble et accompagne des personnes pour réaliser une activité avec efficience pour des « acteurs extérieurs »

Agir pour organiser l'activité et favoriser un climat de coopération pour que les collaborateurs et l'Equipe remplissent leurs missions au service d'un Environnement Extérieur



TÉMOIGNAGE

DES QUESTIONS ?

RETROUVEZ-NOUS CET APRÈS-MIDI
LORS DE NOTRE ATELIER
OU SUR NOTRE STAND.