Posture managériale des cadres de proximité à l'épreuve des injonctions paradoxales

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Cette formation s'adresse aux managers de proximité des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec un pré-requis fondamental pour les stagiaires : être en responsabilité hiérarchique au sein de sa structure.

Durée
3 jours - 2 jours consécutifs + 1 jour (4 semaines après)

Organisme de formation
➲ ASKORIA

Date limite d'inscription
06/12/2019

Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
Yonne
Les 8 & 9 sep. 2020
+ Le 14 octobre 2020

➲ **Groupe 2**
Doubs
Les 16 & 17 juin 2020
+ Le 7 juillet 2020

➲ **Groupe 3**
Côte d'Or
Les 29 & 30 juin 2020
+ Le 9 juillet 2020

➲ **Groupe 4**
Jura
Les 10 & 11 sep. 2020
+ Le 15 octobre 2020

➲ **Groupe 5**
Saône-et-Loire
Les 8 & 9 sep. 2020
+ Le 6 octobre 2020

➲ **Groupe 6**
Haute-Saône
Les 7 & 8 oct. 2020

Contexte

Les secteurs médico-social, sanitaire et social sont plus que jamais interpellés par des défis souvent contradictoires liés à la vulnérabilité et aux attentes croissantes des personnes accueillies, aux contraintes économiques, aux réglementations, aux sollicitations du personnel…

Le management de proximité joue un rôle central à travers les ressources qu'il apporte et les contraintes générées dans l'organisation du travail. Les équipes dirigeantes et tout spécifiquement l'encadrement de proximité ont la responsabilité de porter un management fondé sur des valeurs et des engagements éthiques alors même qu'ils sont confrontés au quotidien à des freins, à des dilemmes mettant à mal les certitudes.

Objectifs

Cette formation doit permettre aux professionnels de :

➲ Savoir réajuster leur méthode managériale au sein d'une équipe
➲ Consolider leur posture managériale et leur capacité à agir et réagir dans un environnement changeant et complexe ;
➲ Créer de l'adhésion et de l'engagement collectif.

Prérequis

IMPERATIF :

➲ être en responsabilité hiérarchique au sein de sa structure.

Contenu

JOUR 1 :

Entrer dans une démarche de formation : Accueil et installation des participants

➲ Présentation du programme de formation, de l'organisation de la formation et du formateur
➲ Présentation des participants et de leurs attentes
➲ Appréhender les impacts et les évolutions du contexte sur l'ensemble des niveaux de l'organisation - La vision du manager des enjeux du secteur :
➲ Les nouvelles grandes orientations politiques du secteur et les enjeux
➲ Les évolutions managériales nécessaires
➲ Les nouvelles modalités de partenariat

Impacts liés au contexte :

➲ La stratégie des établissements

+ Le 3 novembre 2020
➲ **Groupe 7**
Nièvre
Les 4 & 5 nov. 2020
+ Le 25 novembre 2020
➲ **Groupe 8**
Territoire de Belfort
Les 26 & 27 nov. 2020
+ Le 17 décembre 2020

Interlocuteur Opco Santé

Hélène NARSES-VARESCON
Helene.NARSES-VARESCON@opco-sante.fr
03 80 30 47 71

➲ Les nouvelles missions des managers
➲ Les conséquences sur les équipes opérationnelles
➲ Les enjeux pour les usagers

Se positionner dans l'organisation - L'espace d'intervention du manager au sein de l'établissement/service :

➲ Position dans l'organisation
➲ Liens hiérarchiques/fonctionnels
➲ Représentation de l'institution
➲ Management fonctionnel
➲ Le territoire d'intervention

Identifier ses méthodes managériales - Etat des lieux et analyse des méthodes et pratiques managériales à plusieurs niveaux :

➲ Vision et projet de structure
➲ Développement des compétences
➲ Intelligence collective
➲ Management des générations
➲ Gestion de l'activité
➲ Motivation des équipes
➲ Communication aux équipes
➲ Innovation
➲ Management à distance

JOUR 2 :

Développer une Posture assertive dans les échanges professionnels – Connaissance de soi :

➲ Ses atouts personnels
➲ L'acceptation d'autrui
➲ L'assertivité : des attitudes, un état d'esprit
➲ Les comportements de substitution
➲ L'état d'esprit assertif

Exercer un leadership mobilisateur, Bienveillant et efficace – Le leadership :

➲ · Mieux connaitre sa personnalité : le désir
➲ d'être « chef »,
➲ Décision, pouvoir(s), autorité, légitimité…de
➲ quoi parle-t-on ?
➲ Les compétences du leader : communication, force d'incitation, soutien, encouragement
➲ Les qualités essentielles du leader : optimisme, confiance, intégrité, esprit de décision

Favoriser l'implication, entretenir la motivation de ses équipes :

La connaissance de son équipe :

➲ Connaissance de ses collaborateurs :
➲ l'observation et l'écoute active

Principe universel : la motivation :

➲ Définitions : motivation, implication, autonomie, approche participative
➲ équipe
➲ L'environnement, les outils et méthodes

- positifs
- La mobilisation de ses équipes :
- L'autonomie et la responsabilisation
- Le management par objectifs
- Les outils de gestion de projet
- L'animation des espaces collaboratifs
- Le feed-back constructif

Outils et méthodes d'implication :

- L'intelligence collective
- L'empowerment
- La délégation concertée.

Evaluer les acquis :

- Evaluation à froid sur les compétences acquises

MISSION D'INTERSESSION

Cette intersession d'une durée de 4 semaines permet aux cadres de proximité de mettre en
pratique l'essentiel de la méthodologie et l'outillage apportés lors des deux premières journées.
Ce temps de terrain est également l'occasion d'observer et d'analyser afin de remonter les
réflexions et questionnements lors de la troisième journée.
Plus précisément cette mission intersession confié à chaque professionnel cadre intermédiaire est
de :

- Mettre en pratique la grille d'observation
- compétences/qualités de ses collaborateurs
- Repérer les évolutions autour de sa posture et mission postformation
- Communiquer avec l'animateur expert via le forum ou mail en cas de demandes ou difficultés particulières
- Lister des évènements liés au changement, nouvelles orientations source de difficultés pour le quotidien du manager et/ou de son équipe.

JOUR 3 :

Comprendre les enjeux humains du Changement et savoir anticiper, agir et réagir – 30 minutes de remédiation après l'intersession
Définition et typologie des changements /

- Pourquoi changer ?
- Changement = rupture
- Définition de la conduite du changement
- La gestion de l'aspect humain
- Le cycle du changement
- La résistance au changement
- La balance du changement
- Les formes de résistance

- La typologie des acteurs et le système
- Le processus d'acceptation
- L'adhésion

La conduite du changement :

- Les objectifs
- Le sens
- Les 5 temps : préparation, appropriation, conception, consolidation, suivi .

Facteurs d'échec et de réussite de la conduite du changement

AUTOUR DU CHANGEMENT… Communiquer, argumenter, convaincre, faire adhérer, impliquer, rassurer, expliquer, cadrer, soutenir…

ATELIER PLAIDOIRIE – Être manager dans un contexte changeant

- Diffusion d'un diaporama sur l'art de plaidoyer
- Echanges entre professionnels autour du lien plaidoirie – fonction managériale
- Distribution de fiches conseils sur l'argumentation, la négociation, la reformulation et le langage corporel
- A partir des cas remontés lors de la mission intersession, et de cartes « posture managériale » tirées au sort, les professionnels réalisent une prestation orale devant un auditoire.
- A partir de l'ensemble des éléments vus en formation et de fiches conseils plaidoirie, remédiation des prestations individuelles par l'ensemble du groupe.

Evaluation :

- Synthèse de la formation
- Mesure de la progression et de l'évolution des acquis
- Evaluation de la formation