

# 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

24/02/2021

## Lieux & dates

### Groupe 1

#### Territoire de Belfort

Les 29 & 30 avr. 2021  
+ Le 3 juin 2021

### Groupe 2

#### Haute-Saône

Les 3 & 4 mai 2021  
+ Le 4 juin 2021

### Groupe 3

#### Saône-et-Loire

Les 26 & 27 mai 2021  
+ Le 23 juin 2021

### Groupe 4

#### Jura

Les 26 & 27 mai 2021  
+ Le 29 juin 2021

### Groupe 5

#### Nièvre

Les 21 & 22 sep. 2021  
+ Le 20 octobre 2021

### Groupe 6

#### Yonne

Les 23 & 24 sep. 2021

## 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 21 octobre 2021

## ➡ Groupe 7

### Doubs

Les 19 & 20 oct. 2021

+ Le 6 décembre 2021

## ➡ Groupe 8

### Côte d'Or

Les 21 & 22 oct. 2021

+ Le 7 décembre 2021

## Interlocuteur Opco Santé

**Hélène NARSES-VARESCON**

[Helene.NARSES-](mailto:Helene.NARSES-VARESCON@opco-sante.fr)

[VARESCON@opco-sante.fr](mailto: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 connaître 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 post-formation
- ⇒ Communiquer avec l'animateur expert via le forum ou mail en cas de demandes ou difficultés particulières
- ⇒ Lister des événements 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 plaider
  - ⇒ 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