

Accompagner et encadrer des managers

ORGANISATION Présentiel
MOYENS Salle équipée et pouvant accueillir le nombre de participants Remise à chaque participant d'une documentation de soutien pédagogique
DUREE 3 jour(s)
PUBLIC Directeurs et encadrants de managers
PRE-REQUIS Aucun
Une attestation de formation sera envoyée.
FORMATEUR

CONTEXTE

Les encadrants de managers (responsables de secteur, directeurs, coordinateurs) ont pour mission d'accompagner les managers de proximité afin de leur donner des repères, de sécuriser leurs pratiques, de développer leurs compétences et de maintenir une cohérence managériale au sein de la structure.

Cette formation a pour objectif de renforcer leur posture, de leur donner des outils pratiques de supervision et d'accompagnement, et de les aider à construire une culture managériale partagée, adaptée aux spécificités du secteur de l'aide à domicile.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

OBJECTIFS GENERAUX

- Clarifier son rôle et sa posture en tant qu'encadrant de managers.
- Développer des méthodes pour accompagner, soutenir et responsabiliser ses managers.
- Identifier les leviers de motivation, de cohésion et de professionnalisation.
- Gérer les situations difficiles et les conflits au second niveau.
- Construire une culture managériale partagée et cohérente au sein de la structure.

DESCRIPTION / CONTENU

INTRODUCTION

- Présentation du formateur, du programme et des objectifs
- Positionnement des stagiaires : questions, attentes, difficultés
- Evaluation préformation

CONTENU

1ère session : 2 jours

ACCOMPAGNER ET DEVELOPPER SES MANAGERS

CADRAGE

Contexte spécifique : enjeux et contraintes du management intermédiaire.

LE RÔLE DE L'ENCADRANT DE MANAGERS

- Différences entre manager de proximité et encadrant de managers.
- Clarification des responsabilités : pilotage, accompagnement, soutien, contrôle.

Cartographie des rôles et attentes réciproques.

POSTURE MANAGERIALE

- Les compétences clés : exemplarité, communication, arbitrage.
- Les styles de management et leur impact sur les managers.

Mise en situation : donner un feedback constructif à un manager.

DEVELOPPER LES COMPETENCES MANAGERIALES DE SES MANAGERS

- Identifier les besoins d'accompagnement individuels et collectifs.
- Favoriser l'autonomie et la prise de décision.
- Outils de suivi et d'évaluation (entretiens, supervision, indicateurs).

Étude de cas : accompagner un manager en difficulté.

GERER LES TENSIONS ET LES CONFLITS

- Posture d'arbitre et de médiateur.
- Comment intervenir quand un manager ne parvient pas à résoudre un conflit.

Étude de cas : gestion d'un conflit manager/équipe ou manager/famille d'utilisateur.

SOUTENIR ET MOTIVER SES MANAGERS



- Les leviers de motivation au niveau hiérarchique.
- Prévenir l'épuisement professionnel des managers intermédiaires.

Atelier pratique : construire un plan de soutien collectif.

Bilan et préparation intersession (réflexion sur une situation d'accompagnement rencontrée dans leur structure).

2ème session : 1 jour

GERER LES SITUATIONS COMPLEXES POUR CREER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

RETOUR D'EXPERIENCE

- Reprise des réflexions menées en intersession.

Échanges de pratiques autour de situations rencontrées.

CREER UNE CULTURE MANAGERIALE PARTAGEE

- Communiquer une vision claire et partagée.
- Harmoniser les pratiques de management dans la structure.
- Atelier collaboratif : élaboration d'une charte commune du management.

Plan d'action individuel

SYNTHÈSE DES AXES D'AMÉLIORATION ET FORMALISATION DE POSITIONNEMENTS PROFESSIONNELS PERTINENTS POUVANT ETRE MOBILISES

- Techniques de communication et supervision (écoute active, questionnement, reformulation).
- Élaboration d'un plan d'action individuel et collectif pour accompagner ses managers.
- Évaluation des acquis

BILAN DE LA FORMATION

- Tour de table : retour des stagiaires au regard des objectifs présentés
- Feedback collectif et conclusion.
- Evaluation post-formation

METHODE PEDAGOGIQUE

- Méthodes actives : études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques.
- Supports pédagogiques : présentations interactives, documents réglementaires, fiches-outils.
- Animation par un expert en management

MODALITES D'EVALUATION

L'évaluation de la formation au regard des objectifs visés se fera à plusieurs niveaux :

En début de formation :

- Positionnement initial durant le tour de table et l'évaluation réalisée pré-formation

En fin de formation :

- Évaluation de la satisfaction et des réactions des apprenants : au travers des tours de table et des questionnaires de satisfaction
- Évaluation des acquis : au travers de l'évaluation réalisée post-formation et des mises en situation

Après la formation :

- Suivi à froid (questionnaire dans l'extranet, 3 mois après la formation) pour mesurer le transfert des acquis en situation professionnelle et l'impact sur les pratiques.