Référence : MOD_2025721

Accompagner et encadrer des managers

Ce contenu saura s'adapter à vos contraintes en termes de contenu, durée, séquencement, modalités... De ce fait, ce n'est pas un programme de formation.

L'exemple fourni ci-dessous est d'une durée de : 21,00 heures.

OBJECTIFS

Clarifier son rôle et sa posture d'encadrant de managers et identifier les leviers de motivation et de cohésion. Proposer des méthodes concrètes pour accompagner, soutenir, responsabiliser ses managers et gérer les situations difficiles.

DESCRIPTION

INTRODUCTION

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

CONTENU

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 managériale

- 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.

Développer les compétences managériales 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.

Gérer les situations de tension 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'usager.

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).

GERER LES SITUATIONS COMPLEXES POUR CREER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

-> Retour d'expériences : reprise des réflexions menées en intersession.

-> Échanges de pratiques autour de situations rencontrées.

Créer une culture managériale partagée

- 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

PUBLIC

Directeurs et encadrants de managers

PROFIL DU / DES FORMATEUR(S)

Consultant formateur expert en management dans le domaine de la santé