

PATCHWORK
MAILLAGE DE COMPÉTENCES



Proposition de programme de formation

ASSOCIATION CLAIREFONTAINE

DEVELOPPER SON « INTELLIGENCE & SA POSTURE MANAGERIALE »

Date : 01/02/2025



PATCHWORK

SOMMAIRE

1. Contexte de la formation
2. Proposition : modules et contenus
3. Modalités et parti-pris pédagogique
4. Proposition financière
5. Bon pour accord

1. CONTEXTE DE LA FORMATION

Suite à un Appel à Manifestation d'intérêts lancé par l'ARS en 2022, les 2 directrices **Mme Poivre et Mme Massemin ont souhaité initier une démarche de formation liée à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.**

Parmi les orientations proposées, certaines étaient axées sur « **la cohésion et travail en équipe** et d'autres sur **la posture managériale** ».

L'ensemble des encadrants intermédiaires est concerné, soit :

- Les infirmières,
- L'infirmière coordinatrice,
- La responsable hébergement
- Le comptable (qui a une fonction d'encadrant du personnel au RDC de Jeanne Jugan)

A souligner que, à part Mme Massemin, l'ensemble des encadrants est issu de la promotion interne, et qu'il y a eu très peu, voire pas, de formation concernant le management.

Une première consultation a eu lieu auprès d'un organisme de formation qui ne proposait que du distanciel.

Lors de l'accompagnement PCRH, il est apparu que former à la posture managériale, et à la cohésion, ne serait efficace que :

1. en présentiel
2. avec un parcours dédié spécifique qui tiendra compte de l'histoire des 3 sites, de l'association et aussi des échéances à venir (comme la réalisation en 2023, des 3 projets d'établissement)
3. en associant dans le parcours les encadrants des 3 sites & les 2 directrices (pour la cohésion)

A l'enjeu évident des problématiques de management au quotidien s'associent des enjeux plus fins pour faire évoluer ces fonctions :

- Des méthodes de travail : organisation flexible, analyse des dysfonctionnements, amélioration de la qualité,
- L'accompagnement des équipes dans la responsabilisation, l'autonomie et le développement des logiques de coopération
- Le développement et l'accompagnement des compétences individuelles et collectives des équipes.

L'application de techniques managériales, d'outils et méthodes est nécessaire mais ne suffit plus à l'exercice de la fonction d'encadrement, les personnes qui exercent ces fonctions doivent pouvoir travailler en intelligence de situation en mobilisant des compétences relationnelles et émotionnelles.

Ces compétences visent à créer un climat favorable à la coopération et la synergie, conciliant ainsi bien-être de la personne au travail et « performance » de l'équipe.

La formation proposée doit contribuer à l'échange de pratiques et la co-construction d'une **culture managériale commune**, qui constituera un socle-ressource pour les chefs de service, les cadres et la Directrice générale, dans l'animation des équipes et la résolution des problématiques quotidiennes qui se posent à eux.

Objectifs de la formation :

A la fin de ce parcours, les participants seront capables de :

- Se positionner clairement en tant que « manager » en lien avec leurs divers interlocuteurs internes et externes
- Prendre du recul par rapport à leurs pratiques de management d'équipe et développer un type de management efficace et attentif au bien-être des équipes (qualité de vie au travail)
- Utiliser les méthodes et outils proposés pour transmettre des consignes, coordonner les acteurs, donner du feed-back correctif et positif, communiquer des objectifs, gérer les tensions et conflits, superviser, stimuler, accompagner leurs collaborateurs dans l'exercice de leurs missions
- Piloter un projet en équipe en autonomie à 100%
- Accompagner le développement des compétences individuelles et collectives de 100% des membres de l'équipe
- Construire et renforcer la cohésion d'équipe

2. MODULES DU PARCOURS DE FORMATION

M1 : Mon style et mon identité managériale

2 jours

Rôle et mission du manager

Conscience et connaissance de soi

M3 : L'animation de l'équipe

2 jours

L'organisation, le pilotage de l'activité

La conduite de réunions, la conduite d'entretiens

La cohésion d'équipe
La coopération au sein de l'équipe

Le développement des compétences individuelles et collectives

M2 : La gestion de projet

2 jours

La gestion de projet au service de l'innovation et/ou de la résolution de problème

Les outils et méthodes de gestion de projet – l'animation d'une équipe projet

M4 : La gestion de conflit

1 jour

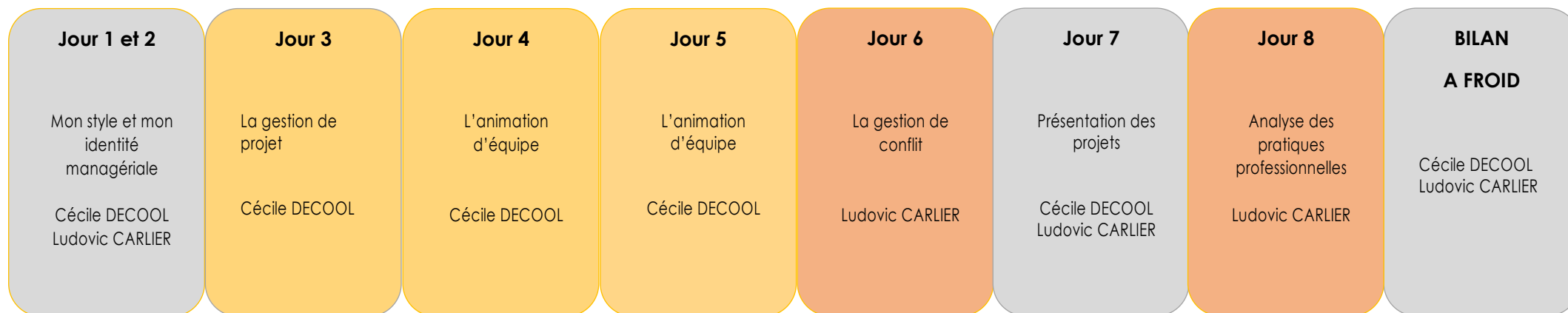
La « mécanique » des conflits

Les drivers

M5 : Analyse des pratiques professionnelles Cohésion et ancrage culture managériale

1 jour

SYNOPSIS DU PARCOURS DE FORMATION



Mars 2023

Juillet 2023

Fin sept. 2023

Nov. 2023

+ 1 jour de préparation - formalisation – ajustements – réunions intersession

MODULE 1 – MON STYLE, MON IDENTITE MANAGERIALE

Mieux se connaître pour développer la confiance et l'implication

Objectifs pédagogiques :

- Identifier les rôles et missions du manager
- Développer la conscience et la connaissance de soi
- Développer son aisance relationnelle et maintenir son équilibre émotionnel.
- Identifier et comprendre son propre profil psychologique et ses styles préférentiels de management.
- Développer sa flexibilité de manager.
- Adapter ses comportements pour améliorer sa communication avec ses collaborateurs
- Identifier ses préférences comportementales pour s'adapter à celles de ses interlocuteurs

Contenus :

- L'évolution de la posture de manager vers « manager-coach »
- La compréhension de ma position de manager au sein d'un système (avec la Théorie Organisationnelle de Berne)
- Mieux se connaître avec l'Analyse Transactionnelle
- Les préférences comportementales et l'adaptation aux interlocuteurs
- La dimension émotionnelle dans les relations de travail

Modalités pédagogiques :

- Apports méthodologiques et de connaissances
- Mise en situation (Jeu de cartes) et questionnaire
- Étude de situations vécues
- Mise en perspective par l'utilisation des outils proposés
- Bouclage et feed-back de fin de journée pour ancrer les compétences.

Modalités d'évaluation :

- Retour d'expérience en Analyses de pratiques en fin de parcours

MODULE 2 – LA GESTION DE PROJET

Collaborer efficacement avec toutes les parties prenantes du projet

Objectifs pédagogiques :

- Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs.
- Utiliser le mode de coordination le plus adapté à chaque projet
- Varier les outils et méthodes pour obtenir les résultats escomptés.
- Donner du sens à la coordination pour faire adhérer les acteurs.

Contenus :

- La définition et les caractéristiques d'un projet
- Les méthodes et outils de gestion de projet
- L'animation d'un groupe projet
- L'évaluation des résultats du projet

Modalités pédagogiques :

- Séances en co-développement
- Apports méthodologiques et de connaissances
- Analyse et choix des supports
- Accompagnement à l'élaboration du projet

Modalités d'évaluation :

- QCM connaissances
- Présentation du projet lors d'une séance collective en fin de parcours

MODULE 3 – L'ANIMATION DE L'EQUIPE

Mobiliser et coordonner les actions et compétences de l'équipe autour du projet associatif et du projet d'établissement/de service

Objectifs pédagogiques :

- Mobiliser autour du projet d'établissement
- Organiser le suivi et le soutien aux équipes dans la mise en œuvre opérationnelle du projet d'établissement/de service
- Communiquer avec cohérence en prenant appui sur les besoins de l'équipe.
- Préparer et animer avec succès sa réunion d'équipe.
- Mener un entretien individuel efficace.
- Comprendre le phénomène de la motivation, agir sur les leviers de motivation adéquats.
- Mettre en place des délégations motivantes pour le collaborateur.

Contenus :

- La préparation et l'animation de réunions (selon la typologie)
- La préparation et l'animation d'entretiens individuels (d'évaluation, professionnels, de recadrage, de félicitation ...)
- La cohésion – la coopération
- La régulation au sein de l'équipe
- Le pilotage des activités du service
- L'accompagnement au développement des compétences individuelles et collectives
- L'intégration durable de nouveaux collaborateurs

Modalités pédagogiques :

- Apports méthodologiques et de connaissances
- Études de cas – mises en œuvre opérationnelle
- Échanges de pratiques

Modalités d'évaluation :

- Etudes de cas

MODULE 4 – LA GESTION DE CONFLIT

Identifier les crises relationnelles pour les anticiper et les gérer

Objectifs pédagogiques :

- Apprendre à traiter « les bruits de couloirs ».
- Reconnaître les ingrédients qui déclenchent les relations conflictuelles
- Apprendre à problématiser et à situer les difficultés repérées.
- Choisir les interactions adaptées à la situation et à l'interlocuteur.
- Connaître les canaux efficaces de la communication.
- Savoir identifier les différentes manières de résoudre un problème.
- Adapter sa façon de structurer son temps en fonction des objectifs poursuivis.

Contenus :

- La place des émotions dans les crises (les collections de « timbres »)
- Les 3 « soifs » existentielles : fonctionnement de l'être humain & dérives relationnelles
 - Les jeux psychologiques
 - Les jeux de pouvoirs
- Les positions de vie : comment se rencontrent-elles dans le contexte professionnel ?
- Passer de la plainte à la demande

Modalités pédagogiques :

- Apports méthodologiques et de connaissances
- Mise en situation (Jeu de cartes)
- Étude de situations vécues
- Bouclage et feed-back de fin de journée pour ancrer les compétences.

Modalités d'évaluation :

- QCM connaissances

MODULE 5 – Analyse des Pratiques Professionnelles

Ancrer la culture managériale commune

Objectifs pédagogiques :

- Analyser sa pratique professionnelle, en lui donnant une place, en identifiant les problèmes rencontrés, et en élaborant des options appropriées.
- Faire l'expérience des processus de coopération requis pour penser et œuvrer en équipe.
- Clarifier les circuits d'information et de décision.
- Favoriser la prévention de l'épuisement professionnel.
- Soutenir la réélaboration de la motivation professionnelle.

Contenus :

- L'analyse des pratiques professionnelles est une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession, ou travaillant ensemble au sein d'une même équipe. Elle repose sur l'idée que l'expérience professionnelle est source de construction de savoirs.

« Pas de vécu sans concepts, pas de concepts sans vécu »

- En s'appuyant sur ses propres objectifs, chaque participant(e) élabore un contrat de formation individuel avec le formateur assurant ainsi une intégration « sur mesure » des outils utilisés.

Modalités pédagogiques :

- Ateliers de mise en situation
- Contre-points / les éléments didactiques vus durant le parcours
- Travail individuel sur les représentations & les situations mettant en œuvre son propre style managérial

Modalités d'évaluation :

- Bouclage et feed-back de fin de journée pour ancrer les compétences

3. MODALITES ET PARTI-PRIS PEDAGOGIQUE

Public visé :

Action de développement et d'adaptation des compétences.

Groupe de 11 personnes qui exercent des fonctions d'encadrement, issus pour la plupart de la promotion interne.

Ces personnes forment le premier échelon hiérarchique et assurent un rôle double de soutien technique et de coordination d'équipe.

Prérequis : aucun

Les partis pris pédagogiques :

Le parcours proposé s'inscrit dans le cadre d'une animation participative favorisant les échanges entre les participants. Le principe de confidentialité et de non-jugement est établi dès le début de la formation.

Nous utilisons des outils d'autodiagnostic favorisant l'apprentissage par la prise de conscience : c'est le participant lui-même qui détermine quels sont ses propres axes de progrès, au regard des problématiques soulevées. Cette étape stimule l'envie de faire évoluer ses pratiques, et contribue à une meilleure appropriation des enseignements.

Les apports théoriques sont présentés d'une façon claire et synthétique, en mettant toujours en évidence leur exploitation pratique, que nous nourrissons d'exemples concrets.

Le management est une discipline de terrain. Le manager n'est pas déconnecté de son environnement professionnel.

Rythme de la formation :

Des formations sur une journée complète toutes les 3 semaines

La formation se déroule en présentiel avec des travaux d'intersession

Pas de prérequis

Calendrier & lieu de la formation

Lieu à définir (à partir de fin mars 2023) – mardi et jeudi

Accessibilité : si l'un ou l'une des participant(e)s pense être une personne en situation de handicap, prenez contact avec nous afin d'adapter la formation et ses modalités d'organisation.

Les supports seront remis en version papier et numérique (transposables en audiodescription) et les séances pourront être enregistrées sous réserve d'accord de l'ensemble des participants

Modalités et délai d'accès à la formation :

Vous pouvez inscrire vos stagiaires jusqu'à 15 jours ouvrés avant le début de la formation.

Sanction de la formation

Une attestation de fin de formation – faisant apparaître la maîtrise des compétences – sera délivrée en fin de formation.

4. PROPOSITION FINANCIERE

Ce tarif comprend **8 jours d'intervention en face à face pédagogique** (et représente **11 jours consultants**)

Les frais de déplacement sont offerts.
Offre valable jusqu'au 15 décembre 2025.

	12 jours X 1500 euros HT
	12 jours X 1800 euros TTC
	TOTAL de 21 600 euros TTC