Accompagnement au Management

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
Cette action de formation s'adresse à toute personne en situation d'encadrement concernée par les problématiques visées par la formation

Durée
4 jours

Organisme de formation
➲ SPH

Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
Compiègne
Les 18 & 19 mars 2019
+ Les 29 & 30 avr. 2019

➲ **Groupe 2**
Lille
Les 1er & 2 avr. 2019
+ Les 16 & 17 mai 2019

➲ **Groupe 3**
Dunkerque
Les 6 & 7 mai 2019
+ Les 6 & 7 juin 2019

➲ **Groupe 4**
Cambrai
Les 26 & 27 sep. 2019
+ Les 21 & 22 nov. 2019

➲ **Groupe 5**
Abbeville
Les 21 & 22 nov. 2019
+ Les 9 & 10 déc. 2019

Interlocuteur Opco Santé

ANTUNES Marie-Laure
marie-laure.antunes@unifaf.fr
03.28.82.01.04

Contexte

L'enjeu principal des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est de faire face à la **mutation du profil de leur public,** notamment concernant les établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes (EHPAD). En effet, ces établissements accueillent des résidant de plus en plus âgés et présentant des pathologies qui alourdissent considérablement la prise en charge. Ces établissements doivent faire évoluer les compétences de leurs personnels pour assurer au mieux leur mission auprès de ce public.

Dans le cadre des **nouvelles législations** qui mettent l'accent sur le développement de la démarche qualité dans les établissements, la prise en compte des droits et libertés du résident, de nouvelles contraintes se sont ajoutées auxquels les établissements et le personnel doivent s'adapter.

La réponse à ces enjeux se trouvent naturellement dans la capacité des organisations et des équipes à évoluer et être réactives. Cette réactivité suppose des lors **que les directions et les équipes soient sensibilisées aux évolutions et aux attentes de leur nouvel environnement.**

Le manager à l'autorité autrefois reconnue par sa seule ancienneté n'existe plus. Le manager doit développer des compétences tant dans l'organisation quotidienne de son équipe avec la gestion des plannings, l'attribution des tâches ou encore l'animation de réunions que dans l'accompagnement humain de son équipe au travers de la motivation, la participation, la cohésion ou encore la fixation d'objectifs et l'évaluation des Hommes et des process.

Ces compétences ne peuvent s'acquérir qu'au travers de la formation et du partage de pratique entre pairs.

Objectifs

L'action de formation devra permettre aux bénéficiaires d'appréhender le :

•Rôle et posture du cadre hiérarchique
Rôle et mission du manager
Identifier les évolutions et les mutations
Impact des différentes postures managériales : Quelle posture adopter ? Quel type de manager suis-je ?
Fixer des objectifs clairs, mobiliser ses collaborateurs et les soutenir dans l'atteinte des objectifs
Faire respecter les décisions et les procédures
Evaluer et reconnaître le travail au travers de la reconnaissance formelle et informelle

•L'accompagnement des équipes
Comment déléguer et renforcer le pouvoir d'agir ?
Renforcer la cohésion
Animer et motiver une équipe
Accompagner au changement

•Gestion de la communication (direction, équipe, IRP, partenaires, familles)
Circulation de l'information
Communication montante et descendante
Règles de confidentialité

Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

Contenu

En amont de la formation :

Utilisation d'un mur Paddlet. Sur ce mur digital, des articles et des vidéos à lire et regarder avant le jour 1 afin d'enclencher la réflexion.

Jour 1 :

- Comprendre les concepts de base de la Process communication
- Connaitre les 6 types de personnalité de la Process communication
- Comprendre le rôle et les missions d'un manager
- Identifier les postures managériales

- **Jour 2 :**
- Définir les objectifs opérationnels pour mieux piloter son activité et ses équipes au quotidien
- Donner du Feed-Back
- Animer, motiver et reconnaître
- Faire respecter ses décisions ainsi que les procédures, et recadrer un collaborateur
- Déléguer et renforcer le pouvoir d'agir

Intersession : Nous souhaitons faire vivre l'intersession
Mise en place du Peer Coaching : les binômes de participants se soutiennent dans leurs actions managériales pendant l'intersession

Jour 3 :

- Retour sur la période d'intersession
- Définir le sens du changement
- Se positionner dans le changement
- Comprendre les réactions au changement
- Conduire un changement
- Gérer les situations difficiles
- Expérimenter le management du changement

Jour 4 :

- Développer la cohésion de son équipe
- Pratiquer la cohésion d'équipe
- La notion de communication interne et externe*
- Adapter sa communication selon son interlocuteur avec la Process communication