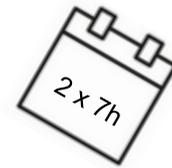


SUR SITE

Le management inclusif

Prérequis :

- Occuper une fonction managériale avec une responsabilité d'équipe



Objectifs :

- S'interroger sur les essentiels d'un management qui n'exclut pas et redonne du sens au travail : l'importance de la vision et la reconnaissance des bonnes pratiques managériales
- Savoir adopter la juste posture professionnelle et la juste distance
- Mettre en place des rituels et un cadre de travail « incluants »
- Assurer la « sécurité psychologique » des collaborateurs

Durée et heure : 2 jours, 14 heures

Lieu : 75/77/95

Date(s) : à définir

Tarif : 1 200 € TTC par jour, soit 2 400 € TTC pour les 2 journées.

Public concerné :

Tout manager dans le secteur de de la santé mentale et le secteur médico-social

Programme :

Être au clair avec la vision de son organisation

- La vision s'articule autour de 3 niveaux d'enjeux :
 - La vocation : c'est la raison d'être d'une organisation. La vocation est présente dans l'espace de l'imaginaire collectif de l'« entreprise ».
 - L'ambition : c'est le défi dans le temps (les objectifs).
 - Les valeurs : qu'est-ce qui relie le manager et son équipe ? Qu'est-ce qui les porte ?

Reconnaître et valoriser les bonnes pratiques managériales

- Quelles sont les pratiques managériales qui répondent le mieux à cette vision telle qu'elle a été identifiée ?
- Comment les entretenir et les développer dans le temps ?

Adopter la juste posture professionnelle et la juste distance

- La relation d'aide du manager vis-à-vis de ses collaborateurs : jusqu'à quel point (les forces, les limites) ?
 - Empathie
 - Distance et proximité
 - Don / contre-don
 - Les incompréhensions autour de la relation professionnelle

Modalités et délais d'accès à la formation :

La formation se tient à partir de 3 participants avec une capacité maximum de 15 participants.

Pour les personnes en situation de handicap, l'association Les ailes déployées a la possibilité d'adapter, dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap.

Méthodes pédagogiques mobilisées :

Alliance de théorie, d'apports méthodologiques, de retours sur expériences, d'exercices pratiques et d'échanges entre les

- Trouver un équilibre entre implication et prise de recul, ajuster la distance professionnelle
- Les facteurs de risque ou les écueils à éviter dans l'accompagnement managérial

- Comment accompagner l'autonomisation de ses salariés ?
 - La notion de « progressivité »
 - La responsabilisation et le partage des tâches
 - Le management des compétences

Les rituels et le cadre de travail incluants

- Les rituels formels
- Les rituels informels
- Un cadre à la fois structurant et souple

Assurer la « sécurité psychologique » de ses collaborateurs

- L'accueil du nouveau salarié : une étape clé
- Les notions de tutorat, de travail en binôme, d'apprentissage progressif et d'accompagnement individualisé
- Les signaux de reconnaissance et la culture du feedback
- Le droit à l'erreur et la recherche de solutions collectives
- Des compétences reconnues jouant un rôle dans la dynamique collective

participants et l'intervenant.
Support remis de façon dématérialisée.

Méthodes et modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis en cours de formation par le biais d'exercices de réflexion, de questionnement et de mises en situation.

Évaluation de la satisfaction stagiaire par la remise d'un questionnaire d'évaluation en fin de formation.

Délivrance d'une attestation de fin de formation.

Intervenante :

Amélie Loireau

Anthropologue sociale de formation initiale devenue coach professionnelle et ayant occupé des fonctions managériales opérationnelles

Les plus :

- Apports conceptuels, méthodologiques et expérientiels
- Prendre de recul sur sa fonction et analyser ses pratiques professionnelles
- Profiter d'échanges, de partage d'expériences, de temps de réflexion individuelle et collective, et de discussions entre professionnels
- Réaliser des exercices partant de situations vécues ou réalistes afin de développer ses savoir-faire et savoir-être
- Se mettre en situation pour « éprouver » la notion de management inclusif

Contact :

Marie-Jeanne Ferreux, responsable Pratiques et Formation

mj.ferreux@lad.fr

Tel : 06 19 72 71 52