

Manager avec sens et humanité dans le secteur du social



Durée : 3 jours

Mai 2025

Fiche synthétique

Problématique

Dans un contexte de transformation, développer un management engagé et centré sur l'humain implique, pour les cadres, de mieux se connaître, de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans leurs équipes, et d'adopter une posture managériale à la fois claire, cohérente et mobilisatrice. Il s'agit de mettre en mouvement les professionnels autour d'un cap partagé, en alliant sens, qualité de l'accompagnement et engagement collectif.

Prendre pleinement sa place et être reconnu dans son autorité suppose d'assumer l'articulation entre deux formes de légitimité : la légitimité charismatique, liée à ce que l'on est, et la légitimité institutionnelle, liée à sa fonction. Autrement dit, le management n'est pas inné : il s'apprend, se construit et s'affine, pour devenir un véritable levier d'action et de cohésion au sein des équipes.

Public et prérequis

- Public : chefs de service, directeurs de pôle, directeur général, responsable.
- Prérequis : occuper une fonction d'encadrement ou de coordination auprès de professionnels du secteur social ou médico-social.

Objectifs de la formation

- Poser les grands principes de la fonction managériale pour trouver son style et soutenir son propre modèle de management
- Mieux se connaître et appréhender son profil motivationnel pour ajuster sa posture
- Savoir mettre en œuvre un management responsabilisant basé sur la confiance
- S'équiper des outils adaptés pour engager et motiver son équipe vers plus de performance
- Identifier les leviers relationnels pour renforcer la cohésion et la coopération dans son équipe
- Gérer les situations managériales complexes avec discernement et recul

Durée et calendrier

Durée : 3 jours (2 jours + 2 demi-journées).

Calendrier à prévoir

Contenus

Questionnaire de préformation (Motivations, connaissance de son propre profil).

➤ La connaissance de soi – le rôle et les responsabilités du manager

- Centré sur l'approche et les clés de compréhension d'un profil motivationnel, savoir analyser ses forces et ses zones blanches à partir du profil
- Poser les bases de ma communication en fonction de qui je suis
- Identifier mes polarités ; ce que je ne suis pas et qui mérite toute mon attention pour mieux communiquer
- Poser les bases de mon propre modèle managérial

➤ Mon équipe, ma mission, ma place

- Savoir reconnaître les motivations d'autrui pour adapter son style managérial.
- Appréhender le schéma de son organisation aux 4 territoires (le « Faire » ensemble & le « Être » ensemble).
- Apprendre à mieux décider ensemble pour favoriser l'engagement de plus grand nombre

➤ Manager au quotidien et faire face à des situations difficiles

- Engager les participants vers une formation-action au plus près de leur préoccupation du quotidien. A partir de mises en situation remontées par les participants et sur les bases des compétences acquises lors des deux premiers modules, renforcer sa posture et consolider son modèle managérial.

Méthodes pédagogiques

Des apports méthodologiques.

Partages d'expériences professionnelles de terrain entre stagiaires dans une dynamique collective (pratiques, difficultés surmontées, projets en cours ou passés...).

Une évaluation

Modalités d'évaluation finale : Bilan de la formation lors de la dernière demi-journée de formation sous forme de questionnaires individuels, complétés par les stagiaires.

Bilan oral final en présence du commanditaire s'il le souhaite, en fin de dernière journée de formation.

Bilan final écrit transmis au commanditaire à l'issue de la formation comprenant : compilation des questionnaires individuels, restitution du bilan oral et analyse.

Équipe pédagogique

- ◆ **Simone FOND** – Directrice de la pédagogie et des formations
- ◆ **Gaëlle LOUIS** – Responsable de formation
- ◆ **Intervenant** : Formateur IRTSCA
- ◆ **Angéline AMMOURA** - Assistante de formation

Présentation détaillée de la formation

I/PRESENTATION GLOBALE DE LA FORMATION

Dans un secteur en constante évolution, les cadres et responsables d'équipe sont confrontés à des défis complexes qui exigent bien plus qu'une simple gestion opérationnelle : ils doivent incarner un management engagé, structurant et profondément humain. Prendre sa place, asseoir sa légitimité, mobiliser les équipes, tout en donnant du sens à l'action collective, nécessite de mieux se connaître et de construire une posture managériale claire, cohérente et adaptée à son contexte professionnel.

Cette formation propose un parcours articulant connaissance de soi, compréhension des dynamiques d'équipe et outils concrets pour agir au quotidien. Elle vise à accompagner les professionnels dans l'élaboration de leur propre modèle de management, fondé sur la confiance, la responsabilisation et la coopération.

À travers des apports théoriques, des échanges entre pairs et des mises en situation issues du terrain, les participants seront amenés à clarifier leur posture, à renforcer leurs compétences relationnelles et à faire évoluer leurs pratiques au service de la performance collective et du bien-être au travail.

II/ PUBLIC CONCERNE

Public : chefs de service, directeurs de pôle, directeur général, responsable.

III/ PRE-REQUIS

Occuper une fonction d'encadrement ou de coordination auprès de professionnels du secteur social ou médico-social.

IV/ OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Poser les grands principes de la fonction managériale pour trouver son style et soutenir son propre modèle de management
- Mieux se connaître et appréhender son profil motivationnel pour ajuster sa posture
- Savoir mettre en œuvre un management responsabilisant basé sur la confiance
- S'équiper des outils adaptés pour engager et motiver son équipe vers plus de performance
- Identifier les leviers relationnels pour renforcer la cohésion et la coopération dans son équipe
- Gérer les situations managériales complexes avec discernement et recul

V/ PROGRAMMATION ET CONTENUS

CALENDRIER PREVISIONNEL	CONTENUS	INTERVENANT PRESENTI
<p>Journée 1</p>	<p>Se connaître pour mieux manager</p> <p>Présentation du groupe/formateur et explicitation des attentes en formation.</p> <p>Thème : La connaissance de soi – le rôle et les responsabilités du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centré sur l’approche et les clés de compréhension d’un profil motivationnel, savoir analyser ses forces et ses zones blanches à partir du profil • Poser les bases de ma communication en fonction de qui je suis • Identifier mes polarités ; ce que je ne suis pas et qui mérite toute mon attention pour mieux communiquer • Poser les bases de mon propre modèle managérial 	
<p>Journée 2</p>	<p>Trouver sa juste place dans l’organisation</p> <p>Thème : Mon équipe, ma mission, ma place</p> <ul style="list-style-type: none"> • Savoir reconnaître les motivations d’autrui pour adapter son style managérial • Appréhender le schéma de son organisation aux 4 territoires (le « Faire » ensemble & le « Être » ensemble). • Apprendre à mieux décider ensemble pour favoriser l’engagement du plus grand nombre. 	
<p>Journée 3 (demi-journée)</p>	<p>Ancrage et mises en situation</p> <p>Thème : Manager au quotidien et faire face à des situations difficiles – Partie 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retour sur les acquis des deux premières journées • Partage des situations rencontrées sur le terrain • Choix collectif des situations à travailler en priorité 	

<p>Journée 4 (demi-journée)</p>	<p>Consolidation de la posture managériale</p> <p>Thème : Manager au quotidien et faire face à des situations difficiles – Partie 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mises en situation approfondies à partir des cas concrets des participants • Analyse des postures, communication et ajustements possibles • Consolidation du modèle managérial personnel et plan d'action individuel <p>Questionnaire individuel/Bilan de fin de formation oral</p> <p>Bilan de fin de formation.</p>	
--	---	--

VI/ METHODES PEDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Ateliers
- Echanges d'expériences / Etudes de cas
- Mises en situation

Cette formation est construite autour d'apports théoriques et de présentation d'expériences, tant de la part des intervenants que des participants à la formation. Les intervenants sont engagés dans une démarche alliant théorisation, enseignements et intervention professionnelle.

Cette session de formation relève de deux catégories :

- L'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances.
- L'adaptation et le développement des compétences.

Elle agit en effet sur :

- des connaissances nécessaires à la compréhension des enjeux de la relation d'aide,
- des savoir-faire spécifiques afin de faciliter la relation et l'accompagnement de personnes vulnérables.

Les modalités pédagogiques s'inscriront dans une dynamique de pédagogie participative : il s'agira de partir des expériences et des besoins des participants. Cette démarche pédagogique est dite inductive.

La démarche inductive permet, en partant de la problématisation des situations professionnelles :

Pour l'organisme de formation :

- De construire une dynamique de groupe propice à l'échange et à l'implication des participants.
- De construire des propositions d'analyse pratiques et théoriques au fur et à mesure des progressions individuelles et collectives.

Pour les participants à la formation :

- De permettre à chacun de poser les principes d'une intervention éthique et bienveillante.
- De s'enrichir des pratiques des participants et de l'intervenant.
- D'analyser leur implication dans des situations problématiques (travail sur les affects et les représentations, analyse des enjeux et des résonances à l'œuvre dans certaines situations).
- D'élaborer individuellement et collectivement des expérimentations d'intervention propice à une dynamique de changement.

VII/ SUPPORTS PEDAGOGIQUES

- L'intervenant remettra tout support qu'il jugera utile et pertinent.
- Les supports pédagogiques exploités sont en cohérence avec les documents utilisés par les professionnels.

VIII/ EVALUATION DE LA FORMATION

L'évaluation est une démarche constante de l'IRTS Champagne-Ardenne pour toute formation. L'institut est soucieux de mettre en place des outils capables de rendre compte d'une mesure d'écart entre les objectifs visés et leur réalisation. L'évaluation de la formation se fera, par conséquent, à différents niveaux et selon diverses formes :

- Auto-positionnement en début de formation s'appuyant sur un tour de table.
- Débriefing par chaque intervenant avec les stagiaires en vue de réajustement. } Prise en compte des critiques et suggestions.

Modalités d'évaluation finale :

Bilan de la formation lors de la dernière demi-journée de formation.

- Evaluation finale des connaissances acquises et de la qualité de la formation sous forme de questionnaires individuels, complétés par les stagiaires.
- Bilan oral final en présence du commanditaire s'il le souhaite, en fin de dernière journée de formation.
- Bilan final écrit transmis au commanditaire à l'issue de la formation comprenant : compilation des questionnaires individuels, restitution du bilan oral et analyse.

IX/ ORGANISATION DE LA FORMATION

Effectif : 12 à 15 participants maximum

Durée : 3 jours (2 jours + 2 demi-journées).

Périodicité : calendrier prévisionnel à définir

Lieu : en entreprise

X/ EQUIPE PEDAGOGIQUE

- ◆ **Simone FOND** – Directrice de la pédagogie et des formations
- ◆ **Brigitte JEANSON** – Coordinatrice des actions de formation tout au long de la vie
- ◆ **Intervenant** : Formateur IRTSCA
- ◆ **Angéline AMMOURA** - Assistante de formation

XI/ COÛT DE LA FORMATION

4 200 euros pour les trois jours de formation.

XII/ IDENTIFICATION DE L'ORGANISME DE FORMATION

Nom de l'organisme : Institut Régional du Travail Social de Champagne-Ardenne
Directeur général : Stéphane FURNAL
Direction du service : Simone FOND - Directrice de la pédagogie et des formations.
Date de création : 16.01.1991
Nature juridique : Association de loi 1901
Numéro de déclaration d'activité : 21-51-00158-51
Adresse : 8 rue Joliot-Curie - 51100 REIMS

Contacts :
Tel : 03.26.06.82.61

gaëlle.louis@irtsca.fr
angeline.ammoura@irtsca.fr

Site internet : www.irtsca.fr
Facebook : <https://www.facebook.com/irtsca>
Twitter : www.twitter.com/irtsca
Linkedin : <https://www.linkedin.com/school/irts-champagne-ardenne>
Youtube : www.bit.ly/youtube-irtsca
Newsletter IRTSCA : <https://irtsca.fr/inscription-newsletter-irtsca/>

A, le 2025

L'établissement employeur,

Son représentant (Nom prénom, fonction)

*[La mention manuscrite "**Bon pour accord**" sera suivie de la signature du représentant et du tampon de l'établissement.]*