

**Soutien aux cadres : conjuguer posture solide et positionnement flexible**

**Présentation :**

Le chef de service ou cadre intermédiaire est le pivot de la vie de l'établissement social ou médico-social. Situé à l'interface entre la direction et les équipes, il est garant du respect du projet d'établissement et de l'accompagnement de qualité qui doit être délivrées aux usagers. Ses fonctions d'encadrement sont particulièrement stratégiques puisqu'il intervient autant dans l'organisation du travail que dans l'évaluation des personnels. Il a également un rôle d'appréciation et de contrôle des moyens financiers mis en œuvre pour la réalisation des missions.

Par sa présence, il impulse et favorise une réflexion éthique au sein du service. Il veille au développement des compétences des professionnels, en proposant, si besoin, des mesures de formations individuelles ou collectives dans le cadre de la formation permanente.

Il est également garant du suivi des Projets Personnalisés des personnes accueillies. Il assure la synergie au sein des équipes pluridisciplinaires et inscrit leur action dans un réseau de partenaires susceptible de faciliter et d'enrichir par des ressources externes le travail des équipes accompagnantes.

Dans sa fonction de cadre intermédiaire, il est le passage obligé de la communication interne. Il analyse les informations montantes ou descendantes et transmet les besoins. Par ses observations, il est en mesure de faire des propositions d'orientation auprès de la direction et de contribuer à l'élaboration du projet d'établissement.

Avec la restructuration des grands dispositifs associatifs en pôles d'activités spécialisés (enfance, famille, handicap, etc.), la fonction d'encadrement est en pleine mutation. Un nombre grandissant de chefs de service supervise désormais plusieurs services complémentaires au sein d'une ou de plusieurs institutions.

Cette place est particulièrement difficile à tenir et des rappels sont parfois nécessaires pour redynamiser une équipe de chefs de service ; pour leur donner la possibilité de réfléchir à leur manière d'agir ou à leur positionnement auprès de leurs équipes, afin de ne pas fragiliser

---

**Objectifs pédagogiques, aptitudes et compétences professionnelles visés :**

- Conscientiser la différence entre la posture et le positionnement
- Définir la posture attendue
- Découvrir son positionnement propre
- Comprendre la dynamique de l'équipe avec laquelle il faut travailler et adapter son positionnement.

---

**Public visé :** tout personnel occupant un poste d'encadrement ou de management

**Intervenant :** Dina Abitbol, consultante et formatrice au sein du service médico-social

**Prérequis :** Connaître les fondamentaux du management

**Organisation de la formation :** 2 journées

**Horaires :** 9h à 12h30 et 13h30 à 17h00

**Durée de la formation :** 14 heures

**Soutien aux cadres : conjuguer posture solide et positionnement flexible**

**Effectif :** 6 personnes au maximum

**PSH :** accessibilité des locaux pour les personnes à mobilité réduite

**Tarif :**

**Formation Intra :** Contactez-Nous

**Formation Inter :** 220€ TTC net de Taxe, par jour et participant soit 660 €TTC.

---

**Programme de formation :**

Cette action de formation est animée en présentiel ou en FOAD "formation ouverte et/ou à distance"

**Jour 1 :**

- Données théoriques sur la posture et le positionnement d'un cadre intermédiaire :  
Aspect philosophique et psychologiques  
Attendus légaux
- Définir le chef de service qui sommeille en chacun. Ses forces et faiblesses

**Jour 2 :**

- **Données théoriques sur la dynamique et le fonctionnement d'une équipe :**  
Les notions de rôle, statut, poste de travail, organisation  
L'identité de l'équipe et les sentiments d'appartenance  
Les fonctions formelles et informelles
  - **A l'aide de situations concrètes :**  
Définir le rôle et le mode de fonctionnement de chacun  
Connaître ses ressources, ses capacités et ses limites  
Clarifier sa place et son mode de relation avec les autres  
L'affirmation de soi et le respect des autres.
- 

**Méthodes pédagogiques et techniques : pédagogie active et participative**

La formation est construite afin de susciter l'intérêt et l'implication des stagiaires.

Les contenus théoriques se dévoilent au fur et mesure des questions suscitées chez les stagiaires.

- Accueil des stagiaires dans une salle de formation
- Apports théoriques et pratiques
- Document pédagogique
- Powerpoint
- Paperboard
- Analyse de situations concrètes
- Jeux de rôle, vidéos

**Mise en œuvre de moyens de compensation du handicap :**

Saintbiose demande à être informé sur les situations de handicap des stagiaires afin d'adapter les modalités pédagogiques aux objectifs de la formation, et de prendre en compte les moyens de compensation du handicap.

**Soutien aux cadres : conjuguer posture solide et positionnement flexible**

**Référent Handicap :** Mme Werschner Sylvie 06 51 15 91

---

**Modalités d'évaluation et de suivi :**

- ❖ Recueil des attentes des stagiaires et confrontation aux objectifs de la formation
  - ❖ Évaluation des connaissances de stagiaires en début et en fin de formation
  - ❖ Émargement des feuilles de présence
  - ❖ Questionnaire d'évaluation de la formation portant sur l'atteinte de objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis/
  - ❖ A distance de la formation : analyse de la transférabilité des connaissances dans la pratique individuelle et collective par le biais d'un questionnaire adressé au service formation, et lors de l'entretien professionnel du stagiaire.
-