



## Parcours « Manager en conscience »

### Module 2 – Clarifier sa posture

#### *"Être manager aujourd'hui : rôle et posture en contexte médico-social"*

---

#### **Contexte**

Dans les établissements médico-sociaux, le rôle de manager implique de conjuguer autorité, accompagnement, régulation des tensions et pilotage de l'activité dans un cadre souvent contraint. La posture managériale n'est pas innée : elle se construit et s'ajuste selon le contexte, l'organisation et la maturité des équipes. Ce module propose de revenir aux fondamentaux du rôle de manager pour consolider sa légitimité, affirmer sa posture et mieux comprendre son impact dans la dynamique collective.

---

#### **Objectifs stratégiques**

- Renforcer la clarté et la cohérence de la posture managériale dans le médico-social
  - Identifier les leviers d'un positionnement juste, entre cadre et proximité
  - Favoriser l'engagement managérial dans une logique de sens et de responsabilité
- 

#### **Objectifs pédagogiques**

- Identifier les missions et responsabilités clés d'un manager dans son contexte professionnel
  - Clarifier les différentes postures managériales et les situations associées
  - Prendre conscience de son propre positionnement et des ajustements possibles
  - Expérimenter des situations concrètes pour mieux incarner sa posture
  - Élaborer un plan d'action personnalisé pour faire évoluer son management
- 

#### **Public concerné**

Professionnels en fonction managériale ou en responsabilité transversale dans le secteur sanitaire et médico-social.

---



## Pré-requis

Aucun prérequis technique. Ouverture à l'introspection, aux échanges de pratiques et aux mises en situation.

---

## Contenu détaillé – 1 journée (2 demi-journées)

---

### **Matinée – Poser les fondations : rôle et identité du manager**

#### **1. Inclusion et intentions partagées**

Brise-glace, attentes, cadre de sécurité et dynamique collective

#### **2. Apport théorique n°1 – *Les missions fondamentales du manager dans le médico-social***

Clarification du rôle, des responsabilités, des zones de flou fréquentes (cadre, animateur, régulateur...)

#### **3. Exercice en sous-groupes : « Carte de mission idéale vs réalité terrain »**

Identification des écarts et discussions sur les leviers d'action

#### **4. Apport théorique n°2 – *Les 4 grandes postures managériales (contrôle, soutien, délégation, supervision)***

Quand adopter laquelle ? Quels impacts sur les équipes ?

#### **5. Mise en situation : jeu de rôle sur différentes postures (avec observations croisées et débriefing)**

---

### **Après-midi – Prendre position : style personnel et ajustements**

#### **6. Auto-positionnement : Style préféré + feedback en binômes**

Réflexion sur son style dominant et ses effets

#### **7. Apport théorique n°3 – *Les attentes des équipes vis-à-vis de leur manager aujourd'hui***

Ce que veulent (vraiment) les collaborateurs : clarté, écoute, équité, vision



8. **Atelier pratique** : analyse de situations vécues avec la méthode des 3 postures (prescriptive, participative, délégative)

Entraînement collectif à l'ajustement (mises en situations managériales)

9. **Plan d'action individuel** : “Mes 3 prochains pas pour incarner ma posture managériale”

Engagements concrets, soutenus par le groupe

10. **Déclension et évaluation à chaud**

Feedback collectif, ancrages et clôture

---

## Méthodes pédagogiques

- Alternance de temps réflexifs, mises en situation, échanges d'expériences
- Apports théoriques illustrés (modèles, schémas, cas concrets)
- Outils visuels (cartes des valeurs et cartes des forces, photolangage)
- Co-construction de repères à partir de cas réels
- Engagement par le plan d'action personnalisé

---

## Suivi et évaluation

- Recueil des attentes en amont
- Questionnaire de positionnement / style de management
- Observation et feedback pendant les mises en situation
- Quizz de consolidation en fin de journée
- Évaluation de la satisfaction à chaud (papier ou en ligne)
- Évaluation à froid 2 à 3 mois après

---

## Durée

1 journée – 7 heures (en présentiel ou classe virtuelle interactive)

---

## Organisation



- Format intra ou inter-établissement
  - Groupe de 6 à 10 personnes
  - Accessibilité : formation adaptée aux personnes en situation de handicap
- 

## Les +

- Une approche très concrète, adaptée aux réalités du terrain médico-social
  - Des apports structurants pour clarifier son rôle et prendre du recul
  - Un espace bienveillant pour partager, expérimenter et s'engager
- 

## Et après ?

Ce module d'une journée permet une **mise en mouvement immédiate** sur une thématique clé du management. Il a été conçu pour **outiller rapidement**, faire réfléchir autrement et expérimenter des pratiques transférables au quotidien.

Pour aller plus loin, ce module peut être :

- **complété par un temps de suivi à distance** (1h à 1h30) pour capitaliser sur les mises en pratique
- **approfondi via un atelier de co-développement** ou une journée d'ancrage collectif
- **articulé avec d'autres modules** du parcours *Manager en conscience*, dans une logique de montée en compétences progressive

**Objectif : consolider les acquis, favoriser la mise en œuvre terrain, et ancrer durablement les changements.**