

ENCADRER ET MANAGER UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES PARCOURS



CONTEXTE

Au sein d'une SIAE, l'«encadrant technique» est un acteur clé de l'insertion professionnelle des salariés en parcours. Expert de l'activité support, il organise la production, répond aux besoins et exigences des clients. C'est un manager de proximité, il doit faire respecter des comportements professionnels, motiver et impliquer, faire progresser chaque salarié et animer l'équipe. Cette formation permet de s'enrichir de nouvelles techniques, approches et pratiques, prendre du recul pour intégrer la dimension managériale et développer un style de management adapté à la situation et à l'autonomie du salarié.



OBJECTIFS

Objectif professionnel

Mettre en œuvre un style de management approprié en tenant compte de l'autonomie du salarié et de la situation.

Objectifs opérationnels et évaluables

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de ...

- Proposer des actions qui s'appuient sur les leviers de motivation
- Définir un objectif de travail et de progrès adapté à un collaborateur
- Utiliser des méthodes de communication permettant de transmettre un message clair et motivant et donner des instructions
- Préparer et conduire un entretien de recadrage structuré



Public : Professionnel exerçant des missions de management d'équipe de salariés en parcours (Encadrant(e)s techniques Pédagogique et social, chef(fe)s d'équipe...)



Pré-requis :

Aucun niveau de connaissances et/ou de compétences requis à l'entrée de la formation.



Indicateurs de résultats :

Au 1^{er} janvier 2026, 432 stagiaires formés depuis 2018.

En 2025, les stagiaires ont attribué à cette action de formation, une note de satisfaction globale moyenne de 9/10 (sur 24 répondants) !



Durée

2+2 jours,
soit 28 heures



Dates, lieux et inscription

Voir calendrier



Nombre de stagiaires

12 maximum



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Formation inter-entreprise collective en présentiel dans une salle adaptée à la formation et équipée d'un vidéo-projecteur et d'un tableau blanc ou paper-board.

Cette formation peut aussi être organisée en intra-entreprise : contactez formation@inae-nouvelleaquitaine.org

- Questionnaire préalable à la formation
- Méthodes participatives et actives privilégiant l'échange et la prise de recul sur ses pratiques
- Alternance d'apports théoriques et d'applications pratiques en lien avec l'expérience et l'environnement des participants
- Ressources documentaires mises à la disposition des stagiaires pendant et après la mise en œuvre de l'action de formation



MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Une évaluation est réalisée sur le sentiment d'auto-efficacité des compétences et l'atteinte des objectifs pédagogiques en début et fin de formation
- Evaluations formatives tout au long de la formation (exercices et mises en situation/jeux de rôles)
- Questionnaire de satisfaction en fin de formation

Sanction : Remise d'un certificat de réalisation



Intervenant : Catherine BRULATOUT-GLEYROUX
Consultante, Coach, Formatrice management et leadership. Expérimentée dans le secteur de la formation et l'insertion depuis 1994 (CNAM, FNARS, CAP Métiers...) et ancienne directrice d'une association intermédiaire.



Coûts pédagogiques :

- Tarif adhérent : 890 € nets de taxe par stagiaire
- Tarif non-adhérent : 1110 € nets de taxe par stagiaire



Organisme de formation : INAÉ - N° 75 33 10 594 33
N° SIRET : 823 810 106 00018

CONTENU



Jour 1 et 2 : Manager une équipe

Posture et style de management

- Se positionner en tant que manager (bon regard, bon ton, bonne distance...),
- Les rôles et les responsabilités du manager
- Trouver son style et s'ajuster à l'équipe

Motivation et progression

- Actionner des leviers de motivation : les facteurs de motivation et la participation, repérer les signes de démotivation
- Faire vivre l'équipe : intégration, motivation, progression
- Construire un objectif de travail et de progrès
- Donner des instructions motivantes et faire respecter le cadre
- Pouvoir disciplinaire et entretien de recadrage

L'intersession doit permettre la mise en œuvre et l'analyse d'une action managériale

Jour 3 et 4 : Manager un et des collaborateurs

- Retour d'expérience de l'intersession et capitalisation des expériences

Les signes de reconnaissance

- Impacts positifs (sentiment d'utilité, de considération)
- Faire des feed-back positif, de progrès /encouragement

Dire non et le rendre acceptable

Prévenir et gérer les conflits

- Le conflit et ses principales sources
- Réactions et mécanismes de défense
- Etre médiateur

Favoriser l'écoute active

Favoriser la progression

Prendre en compte les émotions dans la relation

Échange de bonnes pratiques et entraînement

Définir un axe de progrès