

## Devenir encadrant de proximité

### Réussir sa prise de fonction

Réussir dans une première fonction de management représente un enjeu majeur tant pour la personne que pour l'institution. Et ce n'est pas facile, surtout quand il s'agit d'encadrer d'anciens collègues ! Pour y parvenir, il convient de se positionner en termes de hiérarchie, de missions, d'expertise et de potentiel. Cette formation donne des points de repère et fournit des outils pratiques pour aider les nouveaux encadrants dans leurs nouvelles responsabilités.

#### A l'issue de cette formation, les participants seront en mesure de :

- comprendre leurs périmètres d'action et assumer leurs nouvelles responsabilités
- positionner leur poste en termes de mission dans l'organisation générale et d'enjeux vis-à-vis de leurs équipes
- mobiliser leurs équipes autour d'objectifs partagés et d'évaluations programmées
- développer des capacités pour réduire les tensions et gérer les situations difficiles

A l'issue de cette formation, la structure optimisera la performance de ses équipes en s'appuyant sur un encadrement de proximité apte à communiquer les enjeux de l'institution et d'en accompagner la réalisation.

#### ■ Destinataires

Cette formation est organisée à la demande d'institutions culturelles du monde muséal ou patrimonial, du secteur du spectacle vivant, de l'événementiel, des arts plastiques et visuels.

#### ■ Publics

Cette formation s'adresse à des personnes à qui ont été récemment confiées des responsabilités d'encadrement, qu'elles aient été recrutées depuis peu ou qu'elles aient bénéficié d'une mobilité interne.

#### ■ Méthodes

Cette formation s'articule autour d'une double démarche :

- sur la base d'outils théoriques proposés par l'intervenant : une analyse individuelle du poste de travail dans ses dimensions d'encadrement et de management
- sous la forme d'ateliers : une approche des techniques et méthodes de motivation et de gestion d'équipe

Les méthodes pédagogiques employées combinent des apports de connaissances à des temps de réflexion et de nombreuses mises en situation, à partir de cas fictifs ou vécus par les personnes en mode relationnel et en mode projet.

#### ■ Durée

La durée de cette formation est estimée à 3 jours. Pour favoriser les retours sur expérience, elle peut être scindée en deux sessions non consécutives.

#### ■ Documentation

Les documents travaillés et les grilles élaborées au cours de la formation constituent le cœur de la ressource documentaire de ce module.

#### ■ Evaluation

Une attestation de formation est délivrée à chaque participant à l'issue du module.



Au cours de cette formation seront notamment abordées les thématiques suivantes :

**Se situer dans sa fonction, ses missions et son rôle hiérarchique**

définir sa fonction dans un organigramme  
se positionner au niveau structurel, organisationnel et opérationnel  
définir son périmètre d'activité, d'intervention et d'interaction

**Adapter son style de management à son équipe**

manager d'anciens collègues  
manager un groupe déjà soudé  
manager des collaborateurs plus âgés  
manager une équipe hétérogène

**Mobiliser et motiver ses équipes**

repérer les identités de l'équipe et les sources de motivation  
reconnaître les compétences et stimuler les initiatives du groupe  
définir des règles et des références communes  
partager le sens de l'action et donner du sens au travail  
transmettre des directives et des décisions hiérarchiques

**Gérer les situations délicates**

identifier les conflits et choisir un mode d'intervention adapté  
traiter les erreurs dans une dynamique de progrès  
apprendre des dysfonctionnements



Responsables pédagogiques  
Jorge aisenberg et Frédéric Bonnet-Chantemesse



22 rue de Picardie - 75003 Paris  
Tél : 01 48 87 58 24  
Fax : 01 48 87 65 16  
[www.agecif.com](http://www.agecif.com)

**Contact**  
Jean-Philippe Durand  
Responsable pédagogique