

Management de transition

Devenir directeur.trice de transition

2321

En prélude à la formation

Les mutations auxquelles sont confrontées les associations, leurs établissements et services ne sont pas sans produire des bouleversements que les employeurs et les dirigeants peuvent être appelés à traiter en urgence. C'est le cas notamment en cas de vacance d'un poste de direction, en cas de situation de crise. Qu'elles qu'en soient les causes, ce type de situations nécessite l'intervention d'un expert des fonctions de direction, externe à l'organisation.

Les + de la formation

Directeur de transition : de la formation des directeurs de transition à l'accompagnement de la prestation sur site par notre pôle des managers de transition. Andesi dispose d'une plateforme de services : ressources et conseil auprès des organisations sollicitant des missions de transition.

Mise en réseau avec des directeurs de transition formés et accompagnés dans leur mission par l'Andesi.

PROFIL STAGIAIRE

PRE-REQUIS :

Être titulaire d'un diplôme de niveau 1 CAFDES ou équivalent et être directeur d'établissement, de pôles, ou de services en poste ou ayant exercé au minimum 5 ans

Si l'expérience de direction, adossée à la certification de niveau 1, est indispensable pour occuper cette fonction particulière, elle ne saurait suffire. Faire transition ce n'est pas faire rupture mais assurer que les problèmes soient traités pour sécuriser les équipes et l'activité dans une dynamique constructive.

APTITUDES :

Capacité à intégrer une démarche réflexive et auto-critique, tout en s'appuyant sur des espaces tiers et son réseau

Capacité à enclencher le dialogue ou à développer des espaces dialogiques

Capacité à s'approprier rapidement les enjeux d'un secteur

Le directeur ou manager de transition, se voit confier une mission spécifique soumise à une « feuille de route » à laquelle il répondra dans un cadre donné : limité dans le temps, dans un contexte à caractère exceptionnel, sur un territoire donné.

Le directeur doit être en mesure de réaliser rapidement une analyse de la situation dans toutes ses dimensions, de proposer au commanditaire un projet de direction circonstancié, inscrit dans une temporalité, objectivant les préconisations nécessaires. Il doit également rendre compte des effets de sa mission afin d'articuler une passation adaptée au contexte.

Ses capacités d'adaptation, de réactivité et d'intervention en situation de crise sont déterminantes. Il doit à la fois réorganiser les services, relancer les projets, activer les réseaux sur le territoire tout en s'inscrivant dans la continuité. Faire transition ce n'est pas faire rupture mais assurer que les problèmes soient traités pour sécuriser les équipes et l'activité dans une dynamique constructive. Cette formation vise à doter le directeur de transition de compétences et de dispositifs pour affronter des missions complexes à fort enjeux politiques et stratégiques, pour lesquelles il doit être opérationnel très rapidement et à réfléchir sur les exigences et compétences managériales d'un tel poste.

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

- L'objectif de cette formation invitera les stagiaires à penser pour agir en situation de crise, de redressement ou de vacance du pouvoir en vue d'acquérir les compétences suivantes :
- Compléter son expérience de direction par l'acquisition de connaissances relatives à l'intervention dans l'urgence et à la réalisation de missions limitées dans le temps
- Se doter des éléments méthodologiques nécessaires au diagnostic, à l'analyse et à l'amélioration des processus, dans un contexte de crise, de transition, de conduite au changement
- Apprendre à réaliser un diagnostic en très peu de temps
- Elaborer un plan d'action dans le contexte d'une situation de crise
- Maîtriser les modalités de communication interne et externe
- Développer des outils pour rendre compte
- S'appuyer et développer les *soft skills* nécessaires pour une mission de transition

PROGRAMME

Module 1 - Prérequis et préalables institutionnels - Approche transversale

Introduction - Spécificités et posture du directeur de transition

Les orientations des politiques publiques en matière d'action sociale et médico-sociale

Culture et clinique de l'institution

Rapport d'étonnement

Synthèse de l'analyse et élaboration d'hypothèses de travail

Validation de l'analyse et des hypothèses auprès du commanditaire.

Module 2 - Du diagnostic de fonctionnement à un projet de transition

Réalisation d'un diagnostic de fonctionnement de la structure (analyse multidimensionnelle) :

Le projet de transition, un plan d'actions opérationnel et évaluable (théorisation) :

Le projet de transition, une réponse aux écarts constatés en phase de diagnostic (mise en œuvre) :

Module 3 - Les invariants de la mise en œuvre

La gestion des situations de tension et la prévention des conflits

La mobilisation des équipes au travail :

Le rapport à rédiger en fin de mission

Modalités d'accompagnement

CONTACTS

Inscription Formations Perfectionnement,
Séminaires et Formations supérieures

inscription@andesi.asso.fr

Pour réaliser cette formation dans votre établissement :

Lydie AUGUSTIN

Assistante de formation Andesi sur sites

l.augustin@andesi.asso.fr

les acteurs de
la compétence

S'INSCRIRE

Comment
financer votre
formation

Demander un
devis

COÛT

2023 : 2700 euros

DURÉE

8 jours
56 heures

DATE(S)

2023 : 25, 26, 27 septembre - 8,9,10
novembre - 18 et 19 décembre

INTERVENANT.E.S

Cyriaque Cacheux, Directeur Général
ADSSEAD
Didier Wouters, Directeur adjoint de la
Protection de l'enfance, Sauvegarde du
Nord



01 46 71 71 71
info@andesi.com

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Présentiel Distanciel Hybride

Études de cas issues des expériences du dispositif d'accompagnement des managers de transition développé par l'Andesi depuis plus de 5 ans
Élaboration d'éléments relatifs à la stratégie de management d'un établissement en situation de transition.

Partage d'expériences et analyse - Travail en sous-groupe à partir de documents proposés par les formateurs - Travail de recherche documentaire

DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Un questionnaire préalable à la formation sera adressé à chaque stagiaire. Il vise à identifier ses attentes de formation et ses connaissances du sujet.

Pour vérifier l'acquisition de leurs compétences, les candidats produisent un document (selon respect des consignes et de 10 pages maximum), à partir d'une étude de cas proposée par l'Andesi. Un jury composé d'acteurs, issus de la gouvernance ou de la dirigeance, évaluera la pertinence du document, le respect des consignes et les liens avec les contenus de la formation.

En complément d'un échange intervenant-stagiaire à l'issue de la formation, un questionnaire de satisfaction sera adressé à chacun.

A six mois, le stagiaire est sollicité pour évaluer l'impact de la formation sur ses pratiques.

VALIDATION/CERTIFICATION

La formation est certifiante (certification Andesi, non éligible au CPF).

Les compétences évaluées au regard des compétences attendues et la présence assidue à la formation permettront d'obtenir la certification, délivrée par l'Andesi.

LIEU DE FORMATION

Andesi

ACCESSIBILITÉ

Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés.

Contact référent handicap

Isabelle CARIAT

Tél. : 01 46 71 71 71

Courriel : i.cariat@andesi.asso.fr

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription jusqu'à la veille de l'ouverture de la formation.