**Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales, développer des communautés apprenantes qui favorisent les échanges de pratiques entre managers**

**Thème** : **Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales**

**Titre** : Ecoles des Directeurs/Présidents

**Territoire** : National

**Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile)** : Domicile

**Etablissement ou structure ou fédération** : : ADMR – toutes les Fédérations

**1° Description synthétique de l’action** *(origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées)*

Le cursus de formation a pour objectif de permettre le développement de la connaissance du secteur et du réseau ainsi que le développement des compétences des nouveaux directeurs. Elle s’adresse aux nouveaux directeurs et directeurs adjoints.

**2° Méthode utilisée**

**Méthodologie :** Parcours de formation d’une durée totale de 21 jours, répartie sur 6 mois.

Il permet d’alterner apport de connaissances théoriques et mises en pratique de celles-ci. La formation est rendue concrète et vivante par l’utilisation d’exercices pédagogiques, d’études de cas, la conduite de projet, la confrontation et l’analyse des pratiques professionnelles.

Une étude de cas est soumise aux stagiaires. Et un suivi personnalisé est assuré par les formateurs et des référents

**Outils**: Etablissement d’un planning par promotion sur les 20 thématiques et inscription des participants au travers d’un bulletin d’inscription.

**Evaluation / indicateurs :** Un questionnaire de satisfaction est diffusé au terme de chaque thématique de formation pour mesurer la pertinence des contenus présentés et la qualité des échanges entre les participants.

Un bilan est fait au terme du parcours des 21 jours afin de recueillir les impressions à chaud des participants.

**Apports / acteurs :** Une équipe de formateurs composée d’enseignants universitaires, d’administrateurs, de directeurs de fédération, d’animateurs de stage et de cadres de l’Union Nationale.

Chaque stagiaire est accompagné pendant toute sa formation par un référent, directeur d’une autre fédération, qui l’épaule, notamment, dans la réalisation du mémoire.

**Quelle mise à disposition ou diffusion ?**

Une synthèse des évaluations est mis à disposition sur l’intranet et diffusé lors des commissions RH. Et le taux de satisfaction est communiqué dans le catalogue de formation.

**3° Points positifs à capitaliser** *(ce qui a marché, ce qu’il a produit*)

Temps d’échange entre les cadres sur les problématiques rencontrés, permet de créer des liens avec les homologues et découvrir leur façon de travailler. Echanges de pratiques et de solutions. L’occasion de transmettre les valeurs et la stratégie ADMR.

**4° Points négatifs** (*ses limites, ce qui n’a pas marché, ce qui a manqué)*

Parcours de formation dense et avec beaucoup de contenu. Cela peut parfois limiter les échanges.

**5° Conclusion**

Parcours de formation très demandé par les fédérations et ayant beaucoup d’attrait pour les nouveaux arrivants qui y trouvent un accompagnement, un soutien et un réseau dans leur prise de fonction.