

FICHE FORMATION 8



GAPP : ANALYSER SA PRATIQUE MANAGÉRIALE

PUBLIC VISÉ

Managers des différents établissements sociaux et médico-sociaux.

PRÉREQUIS

Avoir en charge une équipe de collaborateurs ou occuper une fonction de cadre.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE

Durée

3h30 / séance

Profil des animateurs

Philippe COPPRY :

Psychologue du travail, spécialisé dans le développement des talents.

Elhadi DOUCHY : Docteur - Psychologue du travail et des organisations, spécialiste en mesure et évaluation des compétences.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Miser sur la synergie du groupe d'analyse de pratique pour trouver des solutions concrètes et efficaces aux situations apportées par chacun des participants
- Développer et diffuser une culture de la qualité en posant comme principe de fonctionnement pour soi-même et pour son équipe, l'amélioration continue des processus

NOS ATOUTS AU NIVEAU DE L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

- Une 1ère séance de diagnostic permettant de bien cerner le contexte et nous adapter au type de problématique rencontrée dans votre organisation
- Apports théoriques complétés par de nombreux outils permettant la reconstruction des schèmes et des process d'intervention des professionnels
- Pédagogie active et ludique avec des jeux de rôle pour impliquer au maximum les participants
- Des grilles de synthèse et des memo à l'issue de chaque séance pour s'approprier plus vite les plans d'action construits dans la réflexion collective

Modalités opérationnelles

- Fréquence des rencontres : 1 séance par mois
- Durée : 3h30 par séance par groupe – le nombre de séance est fixé au préalable avec les chefs d'unité et la direction (durée minimum de 10 séances/an, sur 10 mois)

CONTENU DE LA FORMATION

Les points forts pouvant être abordés durant nos séances

- **Scénariser les cas pratiques vécus** pour mieux réajuster sa posture managériale.
- **Élargir l'implication et le pouvoir d'action des cadres** en mettant à plat, de façon précise, leurs attitudes et leurs manières de faire face aux situations de travail et en dégagant un sens nouveau aux actions mises en œuvre. Cela leur permettra de se remotiver et se fixer de nouveaux défis en rapport avec les problématiques sociales actuelles observées dans l'institution.
- **Contrecarrer les effets négatifs des RDO (Routines Défensives Organisationnelles)** au niveau des pratiques éducatives de son équipe en développant ses capacités de créativité et d'adaptation face à la nouveauté. Cela leur permettra de repérer et discuter les points d'amélioration de l'organisation du travail : positionnement professionnel, décalages entre travail prescrit et tâches réelles (envisager d'autres pistes de travail avec les usagers...)
- **Mettre à profit les expériences des autres et faire profiter aux autres de ses propres expériences**, en décrivant et en décortiquant des situations professionnelles précises.
- **Trouver des pistes de résolution pour améliorer le fonctionnement de l'équipe.** Ce dernier point permettra aux encadrants de construire des outils pour apaiser les tensions à l'intérieur des équipes.

Nos rôles - Fonctions de l'intervenant superviseur

- **Le rôle du superviseur** est de conduire les échanges dans le cadre des règles de fonctionnement de l'analyse de pratique. Il aide également à la mise au point de solutions nouvelles pour faire évoluer ou changer les situations les plus problématiques. Il ne se pose en rien comme expert sur le fond, mais garant de la forme des échanges et de l'application de l'approche que nous présentons ci-dessous, pour dégager des réponses aux problèmes que rencontrent les participants dans leur pratique, aux questions qu'ils se posent.
- **Sa première fonction** sera avant tout d'instituer «un cadre» pour les séances et d'avoir le souci constant de «pointer» (c'est-à-dire faire remarquer au groupe) tout dépassement de ce cadre. C'est ce cadre qui assurera la sécurité du groupe, son efficacité.
- **Sa deuxième fonction** sera d'être à l'écoute du groupe et de comprendre en particulier ce qui s'y passe, tantôt le groupe est centré sur celui dont on parle, sur le problème, sur la personne qui parle...