

# PRATIQUES D'ENCADREMENT DES ÉQUIPES

POUR UNE CULTURE DE LA BIENTRAITANCE DES USAGERS

La fonction managériale dans les organisations sanitaires, sociales et médico-sociales connaît son propre mouvement de professionnalisation, souvent inspiré des discours et des méthodes de l'entreprise. Mais certaines spécificités dans ce secteur viennent s'ajouter pour compliquer la tâche de l'encadrement : un cadre réglementaire exigeant dans un secteur très administré ; des usagers diversement et inégalement fragilisés dont la loi a néanmoins posé le droit égal

à participer ; la nécessité de faire collaborer des professionnels très différents dans des modes d'organisation flexibles.

Des interrogations naissent du sein même des situations de travail sur les modalités continues d'élaboration et de conciliation d'une pluralité d'objectifs : de soins, d'accueil, d'accompagnement, d'aide, etc., dans un cadre contraint. Des difficultés s'affirment lorsque le management doit faire tenir ensemble la cohérence d'équipe et la

personnalisation des actions, ou la nécessaire stabilité du cadre de travail avec l'exigence de réactivité et d'adaptation. La démarche projet semble y répondre au mieux, si elle prend soin de ne pas oublier la triple exigence de la participation-collaboration, de la mise en réflexion des intentions et des pratiques professionnelles et de la sécurisation de tous. Si elle intègre, donc, la réflexion éthique.

## OBJECTIFS

- Analyser les enjeux de l'encadrement d'équipes dans le secteur sanitaire, social et médico-social
- Clarifier les perspectives de mise en œuvre d'une démarche projet adaptée, dans un contexte de collaboration pluri professionnelle et de participation des usagers
- Repérer des modalités de co-construction des objectifs communs

## CONTENU

### Le détour historique pour mieux situer sa fonction managériale

Le secteur, le territoire, l'établissement, le « métier » et le public entre démocratisation et rationalisation

Les apports de la sociologie des organisations

L'héritage « managérialiste » et la conduite du changement

### Des fondamentaux de la fonction managériale... aux contenus spécifiques

Entre posture et positionnement : responsabilité, légitimité, autorité, compétence et domination

Les « devoirs du manager » : décider, arbitrer, organiser, communiquer, rendre compte, animer, mobiliser, ..., accompagner ?

Le manager à l'interface du cadre (réglementaire, institutionnel) et de l'animation des équipes : Comment faire vivre les outils obligatoires ? Comment insuffler du sens dans les pratiques au quotidien ? Comment appréhender les situations de travail au croisement des activités, des relations et de la dimension éthique ?

### Vers une mise en conversation des pratiques professionnelles

Se réapproprier la démarche projet : pluri-, inter- ou trans-professionnelle ?

La réflexion collective sur les pratiques, de l'analyse à la décision : délibération, discussion, conversation, coopération

Qui peut participer ? La place des usagers, des proches, des bénévoles, des partenaires

Questions de méthodologie : l'ingénierie participative et les modes organisationnels  
Du bon usage de la traçabilité

La co-construction des objectifs communs



24 & 25 juin 2015



Paris

632 €  
par personne

2 jours



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE



ODPC habilité  
à dispenser des  
programmes de DPC

## PUBLICS

- Cadres dirigeants
- Cadres intermédiaires

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### Pédagogie interactive alternant :

- exposés et apports théoriques
- analyse des pratiques
- échanges et mutualisation

## INTERVENANT

- Formateur-consultant dans le secteur sanitaire, social et médico-social